

## **APÊNDICES**

## Apêndice 1. Autorização do Diretor do Agrupamento



ANO LETIVO 2014/2015

MESTRADO EM EDUCAÇÃO: SUPERVISÃO E ORIENTAÇÃO DA PRÁTICA PROFISSIONAL

**Autorização**

**Dissertação de mestrado**

### **Autorização**

Por me ter sido solicitado, declaro que autorizo Maria Clara Ferreira Alves Laranjeira, mestranda do curso de Supervisão e Orientação da Prática Profissional, a proceder à recolha de dados, sob a forma de entrevista, bem como o acesso a alguns documentos estruturantes do funcionamento da instituição, como por exemplo o Projeto Educativo, o Relatório de Avaliação Interna, o Relatório de Avaliação Externa, e ainda documentos no contexto da avaliação do desempenho docente, que servirão de suporte à análise documental da sua investigação, garantindo a confidencialidade da identidade dos professores e da escola, através do seu anonimato.

Sacavém, 11 de Novembro de 2015

O Diretor

---



ANO LETIVO 2014/2015

MESTRADO EM EDUCAÇÃO: SUPERVISÃO E ORIENTAÇÃO DA PRÁTICA PROFISSIONAL

**Protocolo da entrevista**

**Dissertação de mestrado**

No âmbito da investigação que estou a desenvolver, com vista à realização da minha dissertação de Mestrado em Educação, na área de Supervisão e Orientação da Prática Profissional, cujo tema se intitula **“O papel da supervisão na componente interna da avaliação docente e o seu contributo para o desenvolvimento profissional: Estudo de Caso numa escola secundária”**, realizada no Instituto da Educação da Universidade de Lisboa, sob a orientação do Professor Doutor Luís Alexandre Fonseca Tinoca, pretende o presente protocolo informar o entrevistado sobre as condições da sua participação, bem como obter o seu consentimento para a realização da uma entrevista semiestruturada baseada num guião com perguntas previamente formuladas, do qual será dado conhecimento antecipado ao entrevistado.

Constituem principais objetivos do referido projeto de investigação: a) Compreender o processo de avaliação interna docente desenvolvido na escola; b) Conhecer o contributo da supervisão, no contexto da avaliação interna docente, com vista à melhoria do desempenho da prática profissional; c) Compreender a articulação entre o processo de supervisão e o processo de avaliação interna docente; d) Descrever os efeitos do processo superviso da componente interna da ADD no desenvolvimento profissional dos professores.

Com efeito, serão reconhecidos, ao entrevistado, os direitos que a seguir se discriminam:

- a) A entrevista será de participação voluntária.
- b) A entrevista será realizada no local de trabalho do entrevistado, de modo a minimizar custos e perdas de tempo.
- c) A entrevista será realizada no dia e hora que mais convier ao entrevistado.
- d) A entrevista terá uma duração média de 60 minutos, podendo ser realizada em várias sessões, caso seja da conveniência do entrevistado.
- e) A entrevista será gravada em suporte áudio, sendo facultada uma cópia caso seja solicitada.
- f) O registo áudio será efetuado a partir de um gravador pertencente à biblioteca do Instituto da Educação e após a gravação, o seu conteúdo será guardado no computador pessoal da investigadora.
- g) Após a transcrição, será enviada uma cópia ao entrevistado, via correio eletrónico, para que este possa proceder à respetiva validação bem como a possíveis acertos que considere pertinentes.
- h) Serão integrados no trabalho de investigação, excertos que se revelem fundamentais e enriquecedores para o desenvolvimento do estudo com vista à produção de inferências.
- i) Após a entrega e defesa da dissertação será facultada, ao entrevistado, uma cópia em formato digital.

O entrevistado,

---

### Apêndice 3. Estrutura da análise dos dados: domínios, categorias e subcategorias

Domínios	Categorias	Subcategorias	Frequência das unidades de registo (UR)
1. Processo da componente interna de avaliação da docente	1. Processo de desenvolvimento da componente interna da ADD	1.1. Propósitos da ADD	16
		1.2. Forma como a classe docente encara a avaliação	56
		1.3. Alterações à perceção sobre os professores e a escola	42
		1.4. Desvantagens/resistências ao modelo de avaliação	31
		1.5. Perceções negativas decorrentes da avaliação	46
		1.6. Natureza administrativa da componente interna da avaliação (marcada pela ausência de avaliação das práticas letivas)	19
		1.7. Procedimentos das estruturas internas da escola com funções avaliativas (Direção; CP; SADD, Departamento)	20
		1.8. Vantagens da concentração do poder de decisão do avaliador de topo	5
		1.9. Potencialidades da avaliação do desempenho	28
	2. Representações dos professores quanto à utilidade da componente interna da ADD.	2.1 Papel do avaliador interno no processo	18
		2.2 Diferenciação profissional e do estatuto dos professores	6
		2.3. Valorização (obrigatoriedade) do processo de avaliação de desempenho	19
	3. Relevância atribuída ao relatório de autoavaliação	3.1. Adequação dos parâmetros definidos pela SADD à organização interna da escola	32
		3.2. Perspetivas sobre a credibilidade/fidelidade do relatório de autoavaliação	5
		3.3. Perceção do avaliado sobre o seu relatório	6

### Apêndice 3. Estrutura da análise dos dados: domínios, categorias e subcategorias

2. Contributo da supervisão, no contexto da avaliação interna dos docentes	4. Perceções dos professores sobre o papel da SV.	4.1. Conceção do termo e dos conceitos conexos 4.2. Ênfase dada à formação especializada em SV 4.3. Vantagens das práticas supervisivas	22 20 4
	5. Motivação pelo trabalho colaborativo e práticas reflexivas no processo avaliativo	5.1. A conceção de <i>bom avaliador</i> 5.2. Ênfase dada ao trabalho colaborativo 5.3. Elementos facilitadores das práticas reflexivas 5.4. Recetividade da avaliação feita por pares	12 36 9 19
	6. Dinâmicas supervisivas no processo de avaliação interna dos professores	6.1. Perceções das relações interpessoais entre os agentes intervenientes no processo avaliativo 6.2. Estratégias/metodologias supervisivas adotadas ao longo do processo avaliativo	10 25
3. Articulação entre o processo de supervisão e o processo de avaliação interna docente.	7. Perceber como é feito o acompanhamento e a orientação do processo avaliativo	7.1. Contributo formativo da SV na avaliação interna 7.2. Promoção da avaliação supervisiva nos documentos orientadores 7.3. Perceção do papel normativo do supervisor/avaliador 7.4. Funções atribuídas ao avaliador interno 7.5. Grau de satisfação com o acompanhamento no processo de avaliação.	19 1 20 17 3
	8. Dimensão formativa da componente interna da avaliação na prática docente	8.1. Fatores promotores da atividade supervisiva 8.2. Fatores condicionantes da atividade supervisiva 8.3. Contributo formativo do relatório de autoavaliação 8.4. Contributo formativo da avaliação para a melhoria da organização escola.	6 23 33 11
4. Efeitos do processo supervisivo da componente interna da ADD	9. Efeitos da função supervisiva no desenvolvimento profissional	9.1 Efeitos da avaliação interna docente na alteração da práxis docente. 9.2. Fatores que potenciam a melhoria das práticas docentes 9.3. Fatores que condicionam a melhoria das práticas docentes	17 3 10
	10. Tendências supervisivas perspectivadas pelos professores	10.1. Estratégias sugeridas para melhorar a eficácia do modelo de avaliação. 10.2. Estratégias sugeridas para melhorar o desempenho das práticas profissionais.	34 24

Análise documental: Documentos estruturantes da escola		
Fonte	Indicadores	Unidades de Registo (UR)
Projeto Educativo do Agrupamento (PEA)	Conceito	“É um conjunto de diretrizes e estratégias que expressam e orientam a prática pedagógica de um agrupamento escolar” (p.3).
	Propósito	“Permite avaliar o que foi feito e projetar mudanças” (p.3).
	Metas do Agrupamento	4. “O incentivo e envolvimento de todos os agentes educativos, das famílias e da comunidade no processo educativo, tendo em vista a promoção do sucesso educativo” (p.10).
	Objetivos do Agrupamento	<p>“3. Desenvolver a articulação entre ciclos (...)”</p> <p>“12. Proporcionar diversas oportunidades formativas à comunidade educativa e comunidade envolvente.”</p> <p>“13. Estimular a participação da comunidade educativa na vida do agrupamento.”</p> <p>“17. Promover a melhoria dos serviços e a formação ao longo da vida”</p> <p>“18. Criar uma dinâmica de autoavaliação no agrupamento” (p.11).</p>
	Perfil do docente	<p>“O registo das práticas educativas, a reflexão do seu trabalho e o exercício da avaliação são elementos centrais para o aperfeiçoamento e para a inovação. Por meio de ações de cooperação e partilha de saberes, (...) pode compreender-se o processo de produção de saberes” (p.14).</p> <p>“Os novos modos de encarar a profissão docente implicam um reforço das dimensões coletivas e cooperativas, do trabalho em equipa, da intervenção conjunta dos vários projetos do Agrupamento” (p.14).</p>
Relatório de Autoavaliação 2013	Grau de satisfação das necessidades e expectativas do pessoal docente	“Aspetos a melhorar: valorizar o desempenho profissional do pessoal docente” (p.37).
Avaliação Externa das escolas 2013-2014	Planeamento e articulação	<p>“Numa perspetiva vertical, assume especial relevância o facto de ter sido criado um grupo de trabalho, composto por docentes de vários níveis de ensino/ciclos, que se dedicou à análise de questões como as metas curriculares e a seleção e organização dos conteúdos programáticos” (p.5).</p> <p>“Nos 2.º e 3.º ciclos, ainda que se registem evidências de ações interdisciplinares que resultam da articulação de conteúdos</p>

Análise documental: Documentos estruturantes da escola		
		<p>programáticos (...) trata-se de um campo que poderá ser potenciado” (p.5).</p> <p>“O trabalho colaborativo entre docentes acontece também na organização e dinamização de diversas iniciativas do plano anual (p.6).</p> <p>“No que diz respeito aos materiais pedagógico-didáticos, verificam-se essencialmente práticas de partilha, intensificadas pela utilização das tecnologias de informação e comunicação” (p.6)</p>
	Práticas de ensino	<p>“O trabalho em equipa, sobretudo na análise de casos, é uma das marcas da atuação daqueles [docentes de educação especial] responsáveis” (p.6).</p>
	Monitorização e avaliação do ensino e da aprendizagem	<p>“as reuniões de departamento curricular ou subestruturas permitem igualmente monitorizar o cumprimento das planificações, pelos professores, de acordo com o planeamento efetuado” (p.7).</p>
	Liderança	<p>“o perfil do diretor, onde sobressai a abertura, o diálogo, a disponibilidade e a capacidade de ouvir, (...) tem sido decisivo para dirimir diferendos e potenciais conflitos e congregar sinergias em torno do projeto educativo” (p.8).</p> <p>O projeto educativo, “que se assume como documento estruturante da sua ação, estabelece os objetivos nucleares, apesar das metas serem pouco claras e de se confundirem com finalidades” (p.8).</p>
Informação N.º03/2014-15 da SADD.	Regras e padrões de uniformização	<p>“os relatórios entregues no ano letivo 2013/14 também não serão considerados para efeitos de avaliação no presente ano letivo [2014/15], uma vez que está igualmente sujeito a congelamento para efeito de progressão na carreira conforme a Lei n.º82-B/2014, de 31 de dezembro” (p.2)</p>



**Tema:**

O papel da supervisão na componente interna da avaliação docente e o seu contributo para o desenvolvimento profissional.

**Objetivos Gerais:**

- Compreender o processo da componente interna da avaliação docente desenvolvido na escola;
- Conhecer o contributo da supervisão, no contexto da avaliação interna dos docentes, para melhorar o desempenho da prática profissional;
- Compreender a articulação entre o processo de supervisão e o processo de avaliação interna;
- Descrever os efeitos do processo supervisivo da componente interna da ADD no desenvolvimento profissional dos professores.

**Entrevistado:**

- **Diretor**

**Duração:**

- Aproximadamente 60 minutos

BLOCOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÕES ORIENTADORAS	
<p>(A)</p> <p><b>Legitimação da Entrevista</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legitimar a entrevista;</li> <li>- Garantir a confidencialidade da informação;</li> <li>- Motivar o entrevistado;</li> <li>- Solicitar permissão para gravar a entrevista.</li> </ul>	<p>Informar o entrevistado sobre a temática e a finalidade da entrevista;</p> <p>Agradecer a participação e disponibilidade.</p> <p>Motivar o entrevistado para a entrevista;</p> <p>Assegurar a confidencialidade das informações;</p> <p>Solicitar autorização para proceder ao registo áudio.</p>	
<p>(B)</p> <p><b>Caracterização pessoal e identificação do percurso profissional do professor</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conhecer as características pessoais e profissionais.</li> <li>2. Conhecer o percurso académico e profissional.</li> <li>3. Conhecer a experiência profissional do docente em funções de liderança.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Actualmente estás em que escalão?</li> <li>1.2. O que te levou a tomar a decisão de seres professor?</li> <li>2.1. Fala um pouco do teu percurso académico e profissional.</li> <li>3.1. Recorda os cargos que desempenhaste ao longo do teu percurso profissional.</li> </ol>	

## Apêndice 5. Guião da Entrevista ao Diretor

	<p>4. Perceber as razões que estiveram na base da opção pelo cargo de Diretor.</p> <p>5. Conhecer a experiência em formação específica na área de supervisão.</p>	<p>4.1. O que te levou a candidatares ao cargo de Diretor?</p> <p>5.1. Tens formação na área de supervisão? Quais?</p>	
<p>(C)</p> <p><b>Compreender o processo de avaliação docente relativamente à sua componente interna, desenvolvido na escola.</b></p>	<p>1. Perceber como se desenvolve a componente interna da ADD.</p>	<p>1.1. Fala um pouco do que pensas sobre o actual modelo de avaliação de professores.</p> <p>1.2. Podes enumerar algumas potencialidades deste modelo de avaliação?</p> <p>1.3. Achas que são exequíveis os propósitos expostos na actual legislação, designadamente o artigo 3º, que se refer à valorização do desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes?</p> <p>1.4. Como avalias a tripla função de Diretor/Presidente da SADD/Presidente do Conselho Pedagógico?</p> <p>1.5. A avaliação de professores alterou de alguma forma a tua perceção da escola e dos professores?</p>	<p>Promover o desenvolvimento pessoal e profissional com vista à melhoria da prática pedagógica</p> <p>Concentração numa única pessoa, do poder de decisão atribuídos a três órgãos.</p>

## Apêndice 5. Guião da Entrevista ao Diretor

	<p>2. Compreender as representações dos professores quanto à utilidade da componente interna da avaliação docente</p> <p>3. Conhecer a relevância atribuída aos documentos avaliativos</p>	<p>2.1. Qual é a tua perceção sobre a forma como os professores da escola encaram a avaliação docente.</p> <p>2.2. Qual é a tua perceção sobre o papel e a utilidade do avaliador interno?</p> <p>2.3. Parece-te que este modelo de avaliação consegue diferenciar o desempenho dos professores? Porquê?</p> <p>2.4. Concordas que todos os professores sejam obrigatoriamente avaliados?</p> <p>2.5. O que te ocorre dizer sobre a possibilidade deste modelo de avaliação permitir que não sejam avaliadas as práticas letivas? E sobre o facto de não avaliar os conhecimentos científicos e pedagógicos dos professores que estão abrangidos pelos “regimes especiais de avaliação de desempenho”?</p> <p>3.1. Consideras que os parâmetros de avaliação estão ajustados ao contexto em que se ensina na escola e à realidade socio-económica da população escolar?</p>	<p>Artigo n.º27 do DR n.º26/2012</p>
--	--	---	--

## Apêndice 5. Guião da Entrevista ao Diretor

<p><b>(D)</b></p> <p><b>Conhecer os contributos da supervisão, no contexto da avaliação interna docente, para o desempenho da prática profissional.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conhecer a percepção dos professores sobre o papel da supervisão no âmbito da ADD.</li> <li>2. Conhecer a receptividade do supervisor enquanto avaliador</li> <li>3. Conhecer as dinâmicas supervisivas da escola</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Por certo já ouviste falar em supervisão. Consegues dar-me a tua conceção do termo e quais os conceitos conexos a que o associas?</li> <li>1.2. Identificas vantagens para os professores de práticas supervisivas em contexto avaliativo?</li> <li>1.3. Achas que a supervisão poderá ser vista como indutora de melhores práticas pedagógicas?</li> <li>1.4. Que relevância dás às práticas colaborativas e reflexivas no processo avaliativo?</li> <li>2.1. Descreve um bom avaliador de professores.</li> <li>2.2. Que vantagens te ocorre da avaliação feita pelos pares?</li> <li>2.3. Achas que os avaliadores devem ter formação especializada em supervisão? Porquê?</li> <li>3.1 Qual é a tua percepção sobre o acompanhamento feito pela SAAD.</li> <li>3.2. A escola promove uma avaliação supervisiva nos seus documentos orientadores?</li> <li>3.3. Quais te parecem ser os fatores limitadores da práticas supervisivas?</li> </ol>	<p>Frequencia com que as das práticas supervisivas foram desenvolvidas ao longo do processo avaliativo</p>
---	--	---	--

## Apêndice 5. Guião da Entrevista ao Diretor

<p>(E)</p> <p><b>Compreender a articulação entre o processo de supervisão e o processo de avaliação interna.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conhecer a articulação entre a supervisão e a avaliação interna</li> <li>2. Perceber como é feito o acompanhamento e orientação do avaliado, durante o processo de avaliação.</li> <li>3. Perceber o contributo formativo da componente interna da avaliação na prática docente</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Achas que existe supervisão, entendida como acompanhamento, orientação, no processo de avaliação?</li> <li>2.1. A legislação atribui à mesma pessoa o papel de supervisor e de avaliador. O que pensas da consecução deste <b>duplo papel</b>?</li> <li>2.2. Quais os fatores que consideras essenciais para uma frutuosa actividade supervisiva incorporada na avaliação docente?</li> <li>2.3. Consideras que o avaliador tem apenas a função avaliativa<sup>a</sup> ou também possui a função supervisiva?</li> <li>3.1. Quais te parecem ser os principais impedimentos ao desenvolvimento de uma avaliação centrada numa lógica colaborativa <i>inter pares</i> e de carácter reflexivo?</li> </ol>	<p>a) Numa perspectiva classificativa</p>
<p>(F)</p> <p><b>Descrever os efeitos do processo supervisivo da componente interna da ADD no desenvolvimento</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compreender as representações dos professores quanto aos fatores que potenciam a melhoria das práticas pedagógicas</li> <li>2. Compreender as mudanças nas práticas profissionais decorrentes das funções</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Quais te parecem ser os fatores que funcionam como obstáculos à melhoria das práticas docentes.</li> <li>2.1. Consideras mais enriquecedor para a mudança das práticas docentes no sentido da melhoria da sua qualidade, a avaliação <b>com</b> ou <b>sem</b> supervisão? Porquê?</li> </ol>	

## Apêndice 5. Guião da Entrevista ao Diretor

<p><b>profissional dos professores.</b></p>	<p>supervisivas da componente interna da avaliação</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Obter as percepções dos professores sobre a relevância atribuída ao relatório de autoavaliação como instrumento indutor do desenvolvimento profissional.</li> <li>Identificar os efeitos dos processos supervisivo e avaliativo no desenvolvimento profissional.</li> <li>Conhecer as convicções perspectivadas pelos professores sobre as tendências e os desafios da avaliação docente.</li> </ol>	<p>3.1. Na tua perspetiva, qual o contributo do relatório de Autoavaliação para a melhoria do desenvolvimento profissional do avaliado?</p> <p>4.1. Quais te parecem ser os efeitos da avaliação interna no desempenho da prática docente? Porquê?</p> <p>4.2. Consideras que a organização escolar beneficia com a avaliação de professores?</p> <p>5.1. Que sugeririas aos decisores políticos no sentido de agilizar o processo avaliativo com vista ao desenvolvimento profissional dos professores, à melhoria da qualidade da escola e dos resultados dos alunos?</p>	<p>Elementos de referenc: Artigo 6.º (DRn.º26/2012)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Objetivos e metas fixadas no PEE</li> <li>Parâmetros estabelecidos para cada dimensão</li> </ol>
<p><b>(G)</b></p> <p><b>Considerações finais</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Consolidação da entrevista</li> <li>Agradecimentos</li> </ol>	<p>1.1. Queres acrescentar mais alguma informação que não tenha sido contemplada na entrevista?</p> <p>- Agradeço mais uma vez a tua colaboração e disponibilidade que são essenciais para a execução do meu trabalho.</p>	

**Tema:**

O papel da supervisão na componente interna da avaliação docente e o seu contributo para o desenvolvimento profissional.

**Objetivos Gerais:**

- Compreender o processo da componente interna da avaliação docente desenvolvido na escola;
- Conhecer os contributos da supervisão, no contexto da avaliação interna dos docentes, para o desempenho da prática profissional;
- Compreender a articulação entre o processo de supervisão e o processo de avaliação interna;
- Descrever os efeitos do processo supervisivo da componente interna da ADD no desenvolvimento profissional dos professores.

**Entrevistado:**

- **Elemento do Conselho Pedagógico**

**Duração:**

- Aproximadamente 60 minutos



Apêndice 6. Guião da Entrevista ao Elemento do Conselho Pedagógico

BLOCOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÕES ORIENTADORAS	OBSERVAÇÕES
(A) <b>Legitimação da Entrevista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legitimar a entrevista;</li> <li>- Garantir a confidencialidade da informação;</li> <li>- Motivar o entrevistado;</li> <li>- Solicitar permissão para gravar a entrevista.</li> </ul>	<p>Informar o entrevistado sobre a temática e a finalidade da entrevista;</p> <p>Agradecer a sua participação e disponibilidade.</p> <p>Motivar o entrevistado para a entrevista;</p> <p>Assegurar a confidencialidade das informações;</p> <p>Solicitar autorização para proceder ao registo áudio.</p>	
(B) <b>Caracterização pessoal e identificação do percurso profissional do professor</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conhecer as características pessoais e profissionais.</li> <li>2. Conhecer o percurso académico e profissional.</li> <li>3. Conhecer a experiência em formação específica na área de supervisão.</li> <li>4. Conhecer a experiência profissional do docente em funções de liderança.</li> </ol>	<p>1.1. O que te levou a tomar a decisão de seres professora?</p> <p>1.2. Actualmente estás em que escalão?</p> <p>2.1. Fala um pouco do teu percurso académico e profissional.</p> <p>3.1. Tens formação na área de supervisão? Qual?</p> <p>4.1. Recorda os cargos que desempenhaste ao longo da tua carreira.</p>	
(C) <b>Compreender o processo de avaliação docente relativamente à sua</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perceber como se desenvolve a componente interna da ADD.</li> </ol>	<p>1.1. Fala um pouco do que pensas sobre o actual modelo de avaliação de professores.</p>	

## Apêndice 6. Guião da Entrevista ao Elemento do Conselho Pedagógico

<p><b>componente interna, desenvolvido na escola.</b></p>	<p>2. Compreender as representações dos professores quanto à utilidade da componente interna da avaliação docente.</p> <p>3. Conhecer a relevância atribuída aos documentos avaliativos</p>	<p>1.2. Podes enumerar algumas potencialidades deste modelo de avaliação?</p> <p>1.3. De que forma é que são exequíveis os propósitos expostos na legislação em vigor, designadamente o artigo 3º, que se refere à valorização do desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes?</p> <p>1.4. A avaliação de professores alterou de algum modo a tua percepção da escola e dos professores? De que forma?</p> <p>2.1. Qual é a tua percepção sobre o papel e a utilidade do avaliador interno?</p> <p>2.2. Parece-te que este modelo de avaliação consegue diferenciar o desempenho dos professores? Porquê?</p> <p>2.3. Concordas que todos os professores sejam obrigatoriamente avaliados? Porquê?</p> <p>3.1. Relativamente aos parametros definidos pela SAAD, no Documento de Registo e Avaliação dos Docentes de carreira, parece-te que todos têm a mesma importância ou uns são mais relevantes do que outros?</p>	<p>Artigo n.º27 do DR n.º26/2012</p>
---	---	--	--------------------------------------

## Apêndice 6. Guião da Entrevista ao Elemento do Conselho Pedagógico

		3.2. Consideras que os parâmetros de avaliação estão ajustados ao contexto em que se ensina na escola e à realidade socio-económica da população escolar?	
<p><b>(D)</b></p> <p><b>Conhecer os contributos da supervisão, no contexto da avaliação interna dos docentes, para o desempenho da prática profissional.</b></p>	<p>1. Conhecer a percepção dos professores sobre o papel da supervisão no âmbito da ADD.</p> <p>2. Conhecer a receptividade do supervisor enquanto avaliador</p> <p>3. Conhecer as dinâmicas supervisivas da escola</p>	<p>1.1. Por certo já ouviste falar em supervisão. Consegues dar-me a tua conceção do termo e quais os conceitos conexos a que o associas?</p> <p>1.2. Que relevância dás às práticas colaborativas e reflexivas no processo avaliativo?</p> <p>2.1. Descreve um bom avaliador de professores.</p> <p>2.2. Que vantagens te ocorre da avaliação feita pelos pares?</p> <p>2.3. Achas que os avaliadores devem ter formação especializada em supervisão? Porquê?</p> <p>3.1. Achas que a escola promove uma avaliação supervisiva nos seus documentos orientadores?</p> <p>3.2. Qual é a tua percepção sobre o acompanhamento feito pela SAAD?</p> <p>3.3. Quais te parecem ser os fatores limitadores das práticas supervisivas na avaliação docente?</p>	<p>Artigo 40 Constitui objetivo da Avaliação de desempenho: Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente;</p> <p>PE RAA</p> <p>Decreto-Lei n.º40/2012 Artigo 40º, ponto 3, alínea h) Promover um acompanhamento e supervisão da prática docente.</p>

## Apêndice 6. Guião da Entrevista ao Elemento do Conselho Pedagógico

<p>(E)</p> <p><b>Compreender a articulação entre o processo de supervisão e o processo de avaliação interna.</b></p>	<p>4. Conhecer a articulação entre a supervisão e a avaliação interna</p> <p>5. Perceber como é feito o acompanhamento e orientação do avaliado, durante o processo de avaliação.</p> <p>6. Perceber o contributo formativo da componente interna da avaliação na prática docente</p>	<p>4.1. Achas que <b>existe supervisão</b>, entendida como acompanhamento e orientação, no processo de avaliação? Porquê?</p> <p>4.2. Quais te parecem ser os principais <b>impedimentos</b> à promoção de uma articulação entre os processos supervisivos e avaliativo?</p> <p>5.1. A legislação atribui à mesma pessoa o papel de supervisor e de avaliador. O que pensas da consecução deste <b>duplo papel</b>?</p> <p>5.2. Consideras que o avaliador tem apenas a função avaliativa<sup>a</sup> ou também possui a função supervisiva?</p> <p>6.1. Quais te parecem ser os principais condicionalismos de uma avaliação centrada numa lógica colaborativa e reflexiva?</p>	<p>a) Numa perspectiva classificativa</p>
<p>(F)</p> <p><b>Descrever os efeitos do processo supervisivo da componente interna da ADD no desenvolvimento profissional dos professores.</b></p>	<p>1. Compreender as representações dos professores quanto aos fatores que potenciam a melhoria das práticas dos professores.</p> <p>2. Compreender as mudanças nas práticas profissionais decorrentes das funções supervisivas da componente interna da avaliação</p> <p>3. Obter as percepções dos professores sobre a relevância atribuída ao relatório de autoavaliação como</p>	<p>1.1. Quais te parecem ser os fatores que potenciam a melhoria das práticas docentes.</p> <p>2.1. Consideras mais enriquecedor para a mudança das práticas docentes no sentido da melhoria da sua qualidade, a avaliação <b>com</b> ou <b>sem</b> supervisão? Porquê?</p> <p>3.1. Na tua perspetiva, qual o contributo do relatório de autoavaliação para a melhoria do desenvolvimento profissional do avaliado?</p>	<p>Artigo 6.º D. R. n.º 26/2012 Objetivos e metas fixadas no PEE Parâmetros estabelecidos</p>

## Apêndice 6. Guião da Entrevista ao Elemento do Conselho Pedagógico

	<p>instrumento indutor do desenvolvimento profissional.</p> <p>4. Identificar os efeitos dos processos supervisivo e avaliativo no desenvolvimento profissional.</p> <p>5. Conhecer as convicções perspetivadas pelos professores sobre as tendências e os desafios da avaliação docente.</p>	<p>4.1. Quais te parecem ser os efeitos da avaliação interna no desempenho da prática docente? Porquê?</p> <p>4.2. Achas que a avaliação de professores contribui para a melhoria da qualidade da escola como organização?</p> <p>5.1. Para terminar, peço-te que apresentes algumas sugestões para uma maior eficácia do modelo de avaliação no sentido da melhoria da qualidade do corpo docente.</p>	<p>para cada dimensão</p> <p>Professores: avaliadores e avaliados</p>
<p><b>(G)</b></p> <p><b>Considerações finais</b></p>	<p>1. Consolidação da entrevista</p>	<p>1.1. Queres acrescentar mais alguma informação que não tenha sido contemplada na entrevista?</p> <p>- Agradeço mais uma vez a tua colaboração e disponibilidade que são essenciais para a execução do meu trabalho.</p>	

**Tema:**

O papel da supervisão na componente interna da avaliação docente e o seu contributo para o desenvolvimento profissional.

**Objetivos Gerais:**

- Compreender o processo da componente interna da avaliação docente desenvolvido na escola;
- Conhecer os contributos da supervisão, no contexto da avaliação interna dos docentes, para o desempenho da prática profissional;
- Compreender a articulação entre o processo de supervisão e o processo de avaliação interna;
- Descrever os efeitos do processo supervisivo da componente interna da ADD no desenvolvimento profissional dos professores.

**Entrevistado:**

- **Elemento da SAAD**

**Duração:**

- Aproximadamente 60 minutos

BLOCOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÕES ORIENTADORAS	
<p>(A)</p> <p><b>Legitimação da Entrevista</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legitimar a entrevista;</li> <li>- Garantir a confidencialidade da informação;</li> <li>- Motivar o entrevistado;</li> <li>- Solicitar permissão para gravar a entrevista.</li> </ul>	<p>Informar o entrevistado sobre a temática e a finalidade da entrevista;</p> <p>Agradecer a tua participação e disponibilidade.</p> <p>Motivar o entrevistado para a entrevista;</p> <p>Assegurar a confidencialidade das informações;</p> <p>Solicitar autorização para proceder ao registo áudio.</p>	
<p>(B)</p> <p><b>Caracterização pessoal e identificação do percurso profissional do professor</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conhecer as características pessoais e profissionais.</li> <li>2. Conhecer o percurso académico e profissional.</li> <li>3. Conhecer a experiência em formação específica na área de supervisão.</li> <li>4. Conhecer a experiência profissional do docente em funções de liderança.</li> </ol>	<p>1.1. Actualmente estás em que escalão?</p> <p>1.2.O que te levou a tomar a decisão de ser professora?</p> <p>2.1.Fala um pouco do teu percurso académico e profissional.</p> <p>3.1.Tens formação na área de supervisão? Qual?</p> <p>4.1.Recorda os cargos que desempenhaste ao longo da tua carreira.</p>	

173



	3. Conhecer a relevância atribuída aos documentos avaliativos	<p>2.3. Concordas que todos os professores sejam obrigatoriamente avaliados? Porquê?</p> <p>2.4. Achas que a avaliação da componente interna é suficiente para avaliar os professores que estão abrangidos pelos “regimes especiais de avaliação de desempenho”? Porquê?</p> <p>3.1. Relativamente aos parâmetros definidos pela SAAD, no Documento de Registo e Avaliação dos Docentes de carreira, parece-te que todos têm a mesma importância ou uns são mais relevantes do que outros?</p> <p>3.2. Consideras que os parâmetros de avaliação estão ajustados ao contexto em que se ensina na escola e à realidade socio-económica da população escolar?</p> <p>3.3. Como avalias o envolvimento dos docentes no processo de avaliação?</p>	
<p><b>(D)</b></p> <p><b>Conhecer os contributos da supervisão, no contexto da avaliação interna dos docentes, para o</b></p>	1. Conhecer a percepção dos professores sobre o papel da supervisão no âmbito da ADD.	<p>1.1. Por certo já ouviste falar em supervisão. Consegues dar-me a tua conceção do termo e quais os conceitos conexos a que o associas?</p> <p>1.2. Que relevância dás às práticas colaborativas e reflexivas no processo avaliativo?</p>	<p>Artigo 40</p> <p>Constitui objetivo da Avaliação de desempenho:</p> <p>Promover um processo de acompanhamento</p>

## Apêndice 7. Guião da Entrevista ao Elemento da SADD

<p><b>desempenho da prática profissional.</b></p>	<p>2. Conhecer a receptividade do supervisor enquanto avaliador</p> <p>3. Conhecer as dinâmicas supervisivas da escola</p>	<p>2.1.Descreve um bom avaliador de professores.</p> <p>2.2.Que vantagens te ocorre da avaliação feita pelos pares?</p> <p>2.3.Achas que os avaliadores devem ter formação especializada em supervisão? Porquê?</p> <p>3.1 A escola promove uma avaliação supervisiva nos seus documentos orientadores?</p> <p>3.2. Quais as maiores dificuldades sentidas nas reuniões da SAAD?</p> <p>3.3. .Tens a percepção da dimensão do contributo da SAAD na promoção das dinâmicas colaborativas?</p>	<p>e supervisão da prática docente;</p> <p>Confronto de ideias, apoio e diálogo decorrente da interação entre avaliador/avaliado</p> <p>Decreto-Lei n.º40/2012 Artigo 40º, ponto 3, alinea h)</p>
<p><b>(E)</b></p> <p><b>Compreender a articulação entre o processo de supervisão e o processo de avaliação interna.</b></p>	<p>1. Conhecer a articulação entre a supervisão e a avaliação interna</p> <p>2. Perceber como é feito o acompanhamento e orientação do avaliado, durante o processo de avaliação.</p>	<p>1.1.Achas que existe supervisão, entendida como acompanhamento e orientação, no processo de avaliação? Porquê?</p> <p>1.2.Quais te parecem ser os principais impedimentos à promoção de uma articulação entre os processos supervisivos e avaliativo?</p> <p>2.1.A legislação atribui à mesma pessoa o papel de supervisor e de avaliador. O que pensas da consecução deste duplo papel?</p> <p>2.2.Consideras que o avaliador tem apenas a função avaliativa<sup>a</sup> ou também possui a função supervisiva?</p>	<p>b) Numa perspectiva classificativa</p>

## Apêndice 7. Guião da Entrevista ao Elemento da SADD

	3. Perceber o contributo formativo da componente interna da avaliação na prática docente	<p>2.3. Como é que a SAAD faz o acompanhamento (SV) do processo de avaliação?</p> <p>3.1. A SAAD fez recomendações de cariz formativo, nos pareceres que deu aos professores avaliados?</p>	Indo ao encontro de uma avaliação centrada numa lógica colaborativa inter pares e de caráter reflexivo
<p>(F)</p> <p><b>Descrever os efeitos do processo superviso da componente interna da ADD no desenvolvimento profissional dos professores.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compreender as representações dos professores quanto aos fatores que potenciam a melhoria das práticas dos professores.</li> <li>2. Compreender as mudanças nas práticas profissionais decorrentes das funções supervisivas da componente interna da avaliação</li> <li>3. Obter as percepções dos professores sobre a relevância atribuída ao relatório de autoavaliação como instrumento indutor do desenvolvimento profissional.</li> <li>4. Identificar os efeitos dos processos superviso e avaliativo no desenvolvimento profissional.</li> </ol>	<p>1.1. Quais te parecem ser os fatores que potenciam a melhoria das práticas docentes.</p> <p>2.1. Consideras mais enriquecedor para a mudança das práticas docentes no sentido da melhoria da sua qualidade, a avaliação <b>com</b> ou <b>sem</b> supervisão? Porquê?</p> <p>3.1. Na tua perspetiva, qual o contributo do relatório de autoavaliação para a melhoria do desenvolvimento profissional do avaliado?</p> <p>4.1. Quais te parecem ser os efeitos da avaliação interna no desempenho da prática docente? Porquê?</p> <p>4.2. Consideras que a organização escolar beneficia com a avaliação de professores?</p>	<p>Artigo 6.º (DRn.º26/2012)</p> <p>b) Objetivos e metas fixadas no PEE</p> <p>c) Parâmetros estabelecidos para cada dimensão</p>

## Apêndice 7. Guião da Entrevista ao Elemento da SADD

	5. Conhecer as convicções perspectivadas pelos professores sobre as tendências e os desafios da avaliação docente.	<p>4.3. Achas que a avaliação de professores contribui para a melhoria da qualidade da escola como organização?</p> <p>5.1. Para terminar, peço-te que apresentes algumas sugestões para uma maior eficácia do modelo de avaliação no sentido da melhoria da qualidade do corpo docente.</p>	Professores: avaliadores e avaliados
<p><b>(G)</b></p> <p><b>Considerações finais</b></p>	1. Consolidação da entrevista	<p>1.1. Queres acrescentar mais alguma informação que não tenha sido contemplada na entrevista?</p> <p>Agradeço mais uma vez a tua colaboração e disponibilidade que são essenciais para a execução do meu trabalho.</p>	

**Tema:**

O papel da supervisão na componente interna da avaliação docente e o seu contributo para o desenvolvimento profissional.

**Objetivos Gerais:**

- Compreender o processo da componente interna da avaliação docente desenvolvido na escola;
- Conhecer os contributos da supervisão, no contexto da avaliação interna dos docentes, para o desempenho da prática profissional;
- Compreender a articulação entre o processo de supervisão e o processo de avaliação interna;
- Descrever os efeitos do processo supervisivo da componente interna da ADD no desenvolvimento profissional dos professores.

**Entrevistado:**

- **Professora Avaliadora Interna**

**Duração:**

- Aproximadamente 60 minutos

BLOCOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÕES ORIENTADORAS	
<p>(A)</p> <p><b>Legitimação da Entrevista</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legitimar a entrevista;</li> <li>- Garantir a confidencialidade da informação;</li> <li>- Motivar o entrevistado;</li> <li>- Solicitar permissão para gravar a entrevista.</li> </ul>	<p>Informar o entrevistado sobre a temática e a finalidade da entrevista;</p> <p>Agradecer a sua participação e disponibilidade, realçando a importância da sua participação para o nosso trabalho;</p> <p>Motivar o entrevistado para a entrevista;</p> <p>Assegurar a confidencialidade das informações;</p> <p>Solicitar autorização para proceder ao registo áudio.</p>	
<p>(B)</p> <p><b>Caracterização pessoal e identificação do percurso profissional do professor</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conhecer as características pessoais e profissionais.</li> <li>2. Conhecer o percurso académico e profissional.</li> <li>3. Conhecer a experiência em formação específica na área de supervisão.</li> <li>4. Conhecer a experiência profissional do docente em funções de liderança.</li> </ol>	<p>1.1. Actualmente estás em que escalão?</p> <p>1.2. O que te levou a tomar a decisão de seres professora?</p> <p>2.1. Fala um pouco do teu percurso académico e profissional.</p> <p>3.1. Tens formação na área de supervisão? Qual?</p> <p>4.1. Recorda os cargos que desempenhaste ao longo da tua carreira.</p>	

<p>(C)</p> <p><b>Compreender o processo de avaliação docente relativamente à sua componente interna, desenvolvido na escola.</b></p>	<p>1. Perceber como se desenvolve a componente interna da ADD.</p> <p>2. Compreender as representações dos professores quanto à utilidade da avaliação docente.</p>	<p>1.1.Fala um pouco do que pensas sobre o actual modelo de avaliação de professores.</p> <p>1.2. Descreve-me as tuas funções de avaliadora interna/supervisora.</p> <p>1.3. Que constrangimentos sentes no teu papel de avaliadora?</p> <p>1.4. De que forma é que são exequíveis os propósitos expostos na legislação em vigor, designadamente o artigo 3º, que se refere à valorização do desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes?</p> <p>1.5. A avaliação de professores alterou de algum modo a tua percepção da escola e dos professores? De que forma?</p> <p>2.1. Qual é a tua concepção sobre o papel e a utilidade do avaliador interno?</p> <p>2.2. Parece-te que este modelo de avaliação consegue diferenciar o desempenho dos professores? Porquê?</p> <p>2.3. Concordas que todos os professores sejam obrigatoriamente avaliados? Porquê?</p>	
--	---	---	--

## Apêndice 8. Guião da Entrevista ao Avaliador Interno

	3. Conhecer a relevância atribuída aos documentos avaliativos	<p>3.1. Relativamente aos parâmetros definidos pela SAAD, no Documento de Registo e Avaliação dos Docentes de carreira, parece-te que todos têm a mesma importância ou uns são mais relevantes do que outros?</p> <p>3.2. Consideras que os parâmetros de avaliação estão ajustados ao contexto em que se ensina na escola e à realidade socio-económica da população escolar?</p> <p>3.3. Consideras credíveis as informações registadas nos relatórios de autoavaliação? Como confirmas a sua fidelidade?</p>	
<p><b>(D)</b></p> <p><b>Conhecer o contributo da supervisão, no contexto da avaliação interna dos docentes, para o desempenho da prática profissional.</b></p>	<p>1. Conhecer a percepção dos professores sobre o papel da supervisão no âmbito da ADD.</p> <p>2. Conhecer a receptividade do supervisor enquanto avaliador</p>	<p>1.1. Por certo já ouviste falar em supervisão. Consegues dar-me a tua conceção do termo e quais os conceitos conexos a que o associas?</p> <p>1.2. Que relevância dás ao trabalho colaborativo e às práticas reflexivas no processo avaliativo?</p> <p>2.1. Descreve um bom avaliador de professores.</p> <p>2.2. Que vantagens te ocorre da avaliação feita pelos pares?</p> <p>2.3. Achas que os avaliadores devem ter formação especializada em supervisão? Porquê?</p>	<p>DL n.º41/2012 Artigo 40 Constitui objetivo da Avaliação de desempenho: Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente;</p>



## Apêndice 8. Guião da Entrevista ao Avaliador Interno

	3. Conhecer as dinâmicas supervisivas da escola	<p>3.1 Como descreverias a tua relação com os teus avaliados?</p> <p>3.2.Como é que foi feito o acompanhamento do trabalho dos teus avaliados?</p> <p>3.3.Como é que compatibilizas o teu papel de avaliadora com os objetivos da ADD, nomeadamente o exposto na alínea h) Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente?</p>	<p>Confronto de ideias, apoio e diálogo decorrente da interação entre avaliador/avaliado</p> <p>Decreto-Lei n.º41/2012 Artigo 40º, ponto 3, alínea h)</p>
<p>(E)</p> <p><b>Compreender a articulação entre o processo de supervisão e o processo de avaliação interna.</b></p>	<p>1. Conhecer a articulação entre a supervisão e a avaliação interna</p> <p>2. Perceber como é feito o acompanhamento e orientação do avaliado, durante o processo de avaliação.</p> <p>3. Perceber o contributo formativo da componente interna da avaliação na prática docente</p>	<p>1.1.Achas que existe supervisão, entendida como acompanhamento e orientação, no processo de avaliação? Porquê?</p> <p>1.2.Quais te parecem ser os principais impedimentos à promoção de uma articulação entre os processos supervisivos e avaliativo?</p> <p>2.1.A legislação atribui à mesma pessoa o papel de supervisor e de avaliador. O que pensas da consecução deste <b>duplo papel</b>?</p> <p>2.2.Consideras que o avaliador tem apenas a função avaliativa<sup>a</sup> ou também possui a função supervisiva?</p> <p>3.1. Quais as tuas funções de avaliadora que consideras que constituem uma oportunidade de melhoria para os teus avaliados? Porquê?</p>	<p>a) Numa perspectiva classificativa</p>

## Apêndice 8. Guião da Entrevista ao Avaliador Interno

<p>(F)</p> <p><b>Descrever os efeitos do processo superviso da componente interna da ADD no desenvolvimento profissional dos professores.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compreender as representações dos professores quanto aos fatores que potenciam a melhoria das práticas dos professores.</li> <li>2. Compreender as mudanças nas práticas profissionais decorrentes das funções supervisivas da componente interna da avaliação</li> <li>3. Obter as percepções dos professores sobre a relevância atribuída ao relatório de autoavaliação como instrumento indutor do desenvolvimento profissional.</li> <li>4. Identificar os efeitos dos processos superviso e avaliativo no desenvolvimento profissional.</li> <li>5. Conhecer as convicções perspectivadas pelos professores sobre as tendências e os desafios da avaliação docente.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Quais te parecem ser os fatores que potenciam a melhoria das práticas docentes.</li> <li>2.1. Consideras mais enriquecedor para a mudança das práticas docentes no sentido da melhoria da sua qualidade, a avaliação <b>com</b> ou <b>sem</b> supervisão? Porquê?</li> <li>3.1. Na tua perspetiva, qual o contributo do relatório de autoavaliação para a melhoria do desenvolvimento profissional do avaliado?</li> <li>4.1. Quais te parecem ser os efeitos da avaliação interna no desempenho da prática docente? Porquê?</li> <li>4.2. Consideras que a organização escolar beneficia com a avaliação de professores?</li> <li>4.3. Achas que a avaliação de professores contribui para a melhoria da qualidade da escola como organização?</li> <li>5.1. Para terminar, peço-te que apresentes algumas sugestões para uma maior eficácia do modelo de avaliação no sentido da melhoria da qualidade do corpo docente.</li> </ol>	<p>Artigo 6.º (DRn.º26/2012)</p> <p>b) Objetivos e metas fixadas no PEE</p> <p>c) Parâmetros estabelecidos para cada dimensão</p> <p>Professores: avaliadores e avaliados</p>
---	---	---	---

## Apêndice 8. Guião da Entrevista ao Avaliador Interno

<p><b>(G)</b></p> <p><b>Considerações finais</b></p>	<p>1. Consolidação da entrevista</p>	<p>1.1. Queres acrescentar mais alguma informação que não tenha sido contemplada na entrevista?</p> <p>Agradeço mais uma vez a tua colaboração e disponibilidade que são essenciais para a execução do meu trabalho.</p>	
--	--------------------------------------	--	--

**Tema:**

O papel da supervisão na componente interna da avaliação docente e o seu contributo para o desenvolvimento profissional.

**Objetivos Gerais:**

- Compreender o processo da componente interna da avaliação docente desenvolvido na escola;
- Conhecer os contributos da supervisão, no contexto da avaliação interna dos docentes, para o desempenho da prática profissional;
- Compreender a articulação entre o processo de supervisão e o processo de avaliação interna;
- Descrever os efeitos do processo supervisivo da componente interna da ADD no desenvolvimento profissional dos professores.

**Entrevistado:**

- **Professores avaliados**

**Duração:**

- Aproximadamente 60 minutos

## Apêndice 9. Guião da Entrevista às Avariadas

BLOCOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÕES ORIENTADORAS	Categorias Subcategorias
(A)  Legitimação da Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legitimar a entrevista;</li> <li>- Garantir a confidencialidade da informação;</li> <li>- Motivar o entrevistado;</li> <li>- Solicitar permissão para gravar a entrevista.</li> </ul>	<p>Informar o entrevistado sobre a temática e a finalidade da entrevista;</p> <p>Agradecer a participação e disponibilidade.</p> <p>Motivar o entrevistado para a importância da entrevista;</p> <p>Assegurar a confidencialidade das informações;</p> <p>Solicitar autorização para proceder ao registo áudio.</p>	
(B)  Caracterização pessoal e identificação do percurso profissional do professor	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conhecer as características pessoais e profissionais.</li> <li>2. Conhecer o percurso académico e profissional.</li> <li>3. Conhecer a experiência em formação específica na área de supervisão.</li> <li>4. Conhecer a experiência profissional do docente em funções de liderança.</li> </ol>	<p>1.1. O que te levou a tomar a decisão de seres professora?</p> <p>1.2. Actualmente estás em que escalão?</p> <p>2.1. Fala um pouco do teu percurso académico e profissional.</p> <p>3.1. Tens formação na área de supervisão? Qual?</p> <p>4.1. Recorda os cargos que desempenhaste ao longo do teu percurso profissional.</p>	

<p>(C)</p> <p>Compreender o processo de avaliação docente relativamente à sua componente interna, desenvolvido na escola.</p>	<p>1. Perceber como se desenvolve a componente interna da ADD.</p> <p>2. Compreender as representações dos professores quanto à utilidade da Avaliação docente</p> <p>3. Conhecer a relevância atribuída aos documentos avaliativos.</p>	<p>1.1. Fala um pouco do que pensas sobre o actual modelo de avaliação de professores.</p> <p>1.2. Podes enumerar algumas potencialidades deste modelo de avaliação?</p> <p>1.3. De que forma é que são exequíveis os propósitos expostos na atual legislação, designadamente no artigo 3º, que se refere à valorização do desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes?</p> <p>1.4. A avaliação de professores alterou de algum modo a tua percepção da escola e dos professores? De que forma?</p> <p>2.1. Qual é a tua concepção sobre o papel e a utilidade do avaliador interno?</p> <p>2.2. Parece-te que este modelo de avaliação consegue diferenciar a qualidade dos professores pelo seu desempenho? Porquê?</p> <p>2.3. Concordas que todos os professores sejam obrigatoriamente avaliados? Porquê?</p> <p>3.1. Relativamente aos parâmetros definidos pela SAAD, no Documento de Registo e Avaliação dos Docentes de Carreira, parece-te que todos têm a mesma importância ou uns são mais relevantes do que outros?</p>	
---	--	--	--

		3.2. Consideras que os parâmetros de avaliação estão ajustados ao contexto em que se ensina na escola e à realidade socio-económica da população escolar?	
<p>(D)</p> <p>Conhecer os contributos da supervisão, no contexto da avaliação interna dos docentes, para o desempenho da prática profissional.</p>	<p>1. Conhecer a percepção dos professores sobre o papel da supervisão no âmbito da ADD.</p> <p>2. Conhecer a receptividade do supervisor enquanto avaliador</p> <p>3. Conhecer as dinâmicas supervisivas da escola</p>	<p>1.1. Por certo já ouviste falar em supervisão. Consegues dar-me a tua conceção do termo e quais os conceitos conexos a que o associas?</p> <p>1.2. Que relevância dás às práticas colaborativas e reflexivas no processo avaliativo?</p> <p>2.1. Descreve um bom avaliador de professores.</p> <p>2.2. Que vantagens te ocorre da avaliação feita pelos pares?</p> <p>2.3. Achas que os avaliadores devem ter formação especializada em supervisão? Porquê?</p> <p>3.1. Como descreverias a tua relação com o teu avaliador?</p> <p>3.2. Reconheces efeitos positivos nas práticas letivas resultantes do confronto de ideias, do apoio e diálogo decorrente da interação entre avaliador/avaliado?</p> <p>3.3. Parece-te que o teu avaliador desenvolveu práticas de supervisão?</p> <p>3.4. Tens uma ideia do número de vezes que tu e o teu avaliador interagiram sobre o processo avaliativo?</p>	

## Apêndice 9. Guião da Entrevista às Avariadas

		<p>3.5. Que tipo de acompanhamento recebeste ao longo do processo avaliativo?</p> <p>3.6. De que forma é que o teu avaliador contribuiu para o exposto no relatório de autoavaliação?</p> <p>3.7. Como gostarias de ser acompanhada no teu processo de avaliação?</p> <p>3.8. No período a que reporta este estudo, ano letivo 2013/14, tiveste feedback das tuas práticas profissionais? Como foi?</p> <p>3.9. Como é que avalias o teu desempenho reflexivo no relatório de autoavaliação?</p>	
<p>(E)</p> <p>Compreender a articulação entre o processo de supervisão e o processo de avaliação interna.</p>	<p>1. Conhecer a articulação entre a supervisão e a avaliação interna</p> <p>2. Perceber como é feito o acompanhamento e orientação do avaliado, durante o processo de avaliação.</p>	<p>1.1. Achas que existe supervisão, entendida como acompanhamento e orientação, no processo de avaliação?</p> <p>1.2. Quais te parecem ser os principais impedimentos à promoção de uma articulação entre os processos supervisivos e avaliativo?</p> <p>2.1. A legislação atribui à mesma pessoa o papel de supervisor e de avaliador. O que pensas da consecução deste duplo papel?</p> <p>2.2. Consideras que o avaliador tem apenas a função avaliativa ou também possui a função supervisiva?</p> <p>2.3. Quais os fatores que consideras essenciais para uma frutuosa actividade supervisiva incorporada na avaliação docente?</p>	



## Apêndice 9. Guião da Entrevista às Avaliadas

<p>(F)</p> <p>Descrever os efeitos do processo superviso da componente interna da ADD no desenvolvimento profissional dos professores.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compreender as representações dos professores quanto aos fatores que potenciam a melhoria das práticas pedagógicas</li> <li>2. Compreender as mudanças nas práticas profissionais decorrentes das funções supervisivas da componente interna da avaliação.</li> <li>3. Obter as percepções dos professores sobre a relevância atribuída ao relatório de autoavaliação como instrumento indutor do desenvolvimento profissional.</li> <li>4. Identificar os efeitos dos processos superviso e avaliativo no desenvolvimento profissional.</li> <li>5. Conhecer as convicções perspectivadas pelos professores sobre as tendências e os desafios da avaliação docente.</li> </ol>	<p>1.1. Quais te parecem ser os fatores que potenciam a melhoria das práticas docentes.</p> <p>2.1. Consideras mais enriquecedor para a mudança das práticas docentes no sentido da melhoria da sua qualidade, a avaliação com ou sem supervisão? Porquê?</p> <p>3.1. Na tua perspetiva, qual o contributo do relatório de autoavaliação para a melhoria do desenvolvimento profissional do avaliado?</p> <p>4.1. Quais te parecem ser os efeitos da avaliação interna na prática docente?</p> <p>4.2. Achas que a avaliação de professores contribui para a melhoria da qualidade da escola como organização?</p> <p>5.1. Para terminar, peço-te que apresentes algumas sugestões para uma maior eficácia do modelo de avaliação no sentido da melhoria da qualidade do corpo docente.</p>	<p>Artigo 6.º (DRn.º26/2012)</p> <p>d) Objetivos e metas fixadas no PEE</p> <p>e) Parâmetros estabelecidos para cada dimensão</p>
<p>(G)</p> <p>Considerações finais</p>	<p>1. Consolidação da entrevista</p>	<p>1.1 Queres acrescentar mais alguma informação que não tenha sido contemplada na entrevista?</p> <p>Agradeço mais uma vez a tua colaboração e disponibilidade que são essenciais para a execução do meu trabalho.</p>	

## Nome: Propósitos da ADD

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 3 referências codificadas [1,27% Cobertura]

### Referência 1 - 0,58% Cobertura

Este sistema não funciona porque não é realista. Não é realista. Porque há outros fatores paralelos à avaliação que têm muito mais importância que a avaliação e que de algum modo a desvirtuam completamente. Porque as tais finalidades não estão realmente a ser cumpridas.

### Referência 2 - 0,28% Cobertura

A principal função da avaliação seria a progressão na carreira. Ora se tu não progrides, se estás congelada, então para quê avaliar?

### Referência 3 - 0,41% Cobertura

Concordo que tenha bons propósitos, muito embora aquela questão dos níveis que os professores podem alcançar, dar muito bom às pessoas que pedem aulas assistidas, não concordo muito com isso.

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 5 referências codificadas [1,71% Cobertura]

### Referência 1 - 0,29% Cobertura

avaliação deveria refletir o desempenho do professor, devia motivar o professor e devia contribuir, inclusivamente, para a sua melhoria e para o seu desempenho. Acho que não tem efeitos nenhuns.

### Referência 2 - 0,25% Cobertura

mas sendo eu avaliado, que efeito é que isso produz no meu futuro desempenho? Qual o interesse em ter 9,2 ou 9,8 ou ter 7? Não há nenhum efeito na carreira do professor.

### Referência 3 - 0,46% Cobertura

Um professor que é excelente, é exatamente o quê? Quantos professores excelentes não têm quota? Quantos professores excelentes são contratados e não têm excelente? Quantos professores são excelentes e vão para o desemprego? Quantos professores são bons e estão há anos e anos, e anos a serem "somente" bons?

### Referência 4 - 0,30% Cobertura

O modelo de avaliação é entendido por algumas pessoas como algo que nos remete para a prestação de contas. Para determinados patamares de produtividade. Eu acho que é importante a prestação de contas.

### Referência 5 - 0,42% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Não faz sentido implementar procedimentos de monitorização sobre o desempenho docente se ele não tiver efeitos imediatos. As pessoas precisam de saber para que é que a avaliação serve. Não pode servir apenas para dignificar a instituição quando ela, depois, é um motor de desmotivação.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição(2)> - § 4 referências codificadas [2,27% Cobertura]

Referência 1 - 0,23% Cobertura

Podem arranjar outras formas de garantir a progressão sem ser propriamente com este modelo de avaliação.

Referência 2 - 0,68% Cobertura

Aquilo que se pretende que é melhorar os resultados escolares, não me parece que tenha efeitos nesse sentido. Em vez da avaliação com o fim de melhorar resultados escolares, acredito, antes, no trabalho colaborativo, no trabalho de grupo, nos conselhos de turma, nas discussões, na conversa de corredor.

Referência 3 - 0,64% Cobertura

A avaliação de que estamos a falar é a avaliação do desempenho docente que é formalizada no relatório de autoavaliação e depois surge uma nota que vai contribuir para os professores progredirem ou não. Progressão se não houver congelamento! Mas há! Neste momento nem contribui para nada.

Referência 4 - 0,72% Cobertura

É lógico que não faz muito sentido haver docentes muito participativos na escola, envolvidos em mil e um projetos, com a promoção de muitas festas, mas com alunos sem resultados positivos. Qual é o resultado da festa? O resultado será integrar, não é? Criar condições propiciadoras da aprendizagem. Não se pode esgotar em si.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição M> - § 2 referências codificadas [0,35% Cobertura]

Referência 1 - 0,12% Cobertura

A avaliação interna é o quê? É verem o meu relatório no fim do ano?

Referência 2 - 0,23% Cobertura

Há uma avaliação e depois tu não vês consequências nenhuma, os que são maus estão como tu estás! Está tudo dentro do mesmo saco.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 2 referências codificadas [1,17% Cobertura]

Referência 1 - 0,38% Cobertura

Não é pela avaliação que se vai registar o desenvolvimento profissional do professor. Eu faço o mínimo das ações para cumprir a lei.

Referência 2 - 0,78% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Se a avaliação servir para aquele evento como fazemos na passagem de ano, para fazer um balanço daquele ano civil e arranjar projetos para o ano seguinte, acho que a nossa avaliação serve-nos para fazer esse ponto da situação. Refiro-me ao relatório de autoavaliação.

### **Nome:** Forma como a classe docente encara a avaliação

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 5 referências codificadas [1,62% Cobertura]

#### Referência 1 - 0,37% Cobertura

Eu penso que se tem feito um bom caminho e caminho no bom sentido. Quer dizer, deixarmos de ser tão ortodoxos e dentro da ortodoxia da avaliação (risos) deste modelo avaliativo

#### Referência 2 - 0,17% Cobertura

Concordo que a avaliação seja feita. Avaliação interna na relação com a externa.

#### Referência 3 - 0,20% Cobertura

tem que haver aqui um cruzamento entre a avaliação que não pode ser só o sucesso e o insucesso.

#### Referência 4 - 0,36% Cobertura

é uma peneira que deixa fugir aquilo que é essencial na escola, que é o trabalho do professor ali, é o milagre de todas os dias conseguir que o menino perceba melhor isto

#### Referência 5 - 0,51% Cobertura

Houve um caminho que se percorreu e esse caminho tem sido positivo, mas essa discussão tem sido feita um bocadinho entre os responsáveis que desempenham aquelas funções, se calhar tinha de ser mais abrangente. Mais alargada. E com tempo.

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 16 referências codificadas [4,28% Cobertura]

#### Referência 1 - 0,18% Cobertura

Eu sou a favor da avaliação, mas acho que este modelo é inconsequente, pois, não se reflete na motivação dos professores.

#### Referência 2 - 0,26% Cobertura

Agora, para isto ser sério, a avaliação do professor tem que ter consequências, e não tem. Tem que se refletir na carreira para estimular umas pessoas e para corrigir outras.

#### Referência 3 - 0,04% Cobertura

Eu concordo com a avaliação.

#### Referência 4 - 0,08% Cobertura

não há forma de penalizar ou valorizar essas pessoas.

**Referência 5 - 0,22% Cobertura**

digo que o modelo de avaliação não reflete a qualidade do desempenho docente. E, agora, como é que isto poderá se alterado? Tenho alguma dificuldade.

**Referência 6 - 0,22% Cobertura**

E se perguntarmos aos professores o que é que acham deste modelo de avaliação, todos têm uma ideia diferente, e todos se queixam do modelo atual.

**Referência 7 - 0,28% Cobertura**

O que está a acontecer é que o modelo vai sendo, sucessivamente, afinado e as pessoas vão vendo que o que mais lhes convém é sempre o modelo anterior, ou o que que lhes permite mais liberdade.

**Referência 8 - 0,27% Cobertura**

Na minha opinião, a avaliação não deve ser totalmente subjetiva, mas deve haver uma quota-parte de subjetividade, pois, como sabemos, é difícil sermos isentos a avaliar o desempenho.

**Referência 9 - 0,33% Cobertura**

Relativamente ao modelo de avaliação, repito, esse devia refletir mais o desempenho docente. E entendo que é mais importante haver avaliação do que não haver, no entanto, como já referi, permanecem os constrangimentos.

**Referência 10 - 0,32% Cobertura**

Deixar cair um modelo de avaliação só porque não gostamos dele, não faz sentido. Defendo que devemos aproveitar aquilo que é correto, que é honesto e que é pertinente, e depois corrigir as coisas que não estão tão bem.

**Referência 11 - 0,21% Cobertura**

Quando compensado. Se o professor ao refletir, ao equacionar a sua prática pedagógica, sentir que é compensado, creio que se sentirá motivado.

**Referência 12 - 0,49% Cobertura**

Eu não valorizo a habilitação dessas pessoas. Eu não valorizo a postura de uma pessoa que está, permanentemente, em ações de reciclagem, em ações de valorização pessoal e profissional. Importa olhar para o propósito dessa suposta valorização. É somar as classificações e fazer as médias, apenas porque é um parâmetro a considerar?

**Referência 13 - 0,59% Cobertura**

Por um lado, a perspetiva daqueles que negligenciam a avaliação e acham que ela não serve para nada e que, apenas, cumprem com aquilo que lhes é solicitado, sem brio, sem uma interiorização efetiva da sua prática

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

letiva, afinal a perspetiva daqueles para quem o relatório constituiu um mero procedimento, não refletindo o seu balanço e a sua preocupação real para com a unidade orgânica a que pertence.

### Referência 14 - 0,36% Cobertura

Por outro, a perspetiva dos que se envolvem cada vez mais, e se reconhecem como exemplos a seguir, porque contribuem de forma inequívoca para a melhoria real da escola e dos resultados dos alunos, com tempo, trabalho e disponibilidade intelectual...

### Referência 15 - 0,29% Cobertura

Por que será que nenhum partido quer mexer verdadeiramente na avaliação dos professores? A resposta parece-me simples: Porque podem perder eleições. Porque este assunto pode fazer cair ministros...

### Referência 16 - 0,14% Cobertura

mexer seriamente na avaliação do desempenho docente. Será sempre uma coisa que ficará para

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 9 referências codificadas [2,32% Cobertura]

### Referência 1 - 0,14% Cobertura

o atual modelo de avaliação não captou minimamente as pessoas

### Referência 2 - 0,42% Cobertura

eu penso que há um sentido grande das pessoas em acharem que os professores que melhor avaliação têm são aqueles que se focam mais na avaliação do que propriamente na prática docente

### Referência 3 - 0,50% Cobertura

é o que eu acho, em relação à avaliação por as pessoas no terreno verem precisamente que as pessoas que têm tudo certinho para a avaliação, muito coordenado, estão dirigidas perfeitamente para a prestação de contas

### Referência 4 - 0,26% Cobertura

dizem muitas vezes, “tenho lá tempo para isso”. Achando que a avaliação é um trabalho vocacionado para o *show off*.

### Referência 5 - 0,30% Cobertura

Eu não concordo com este modelo específico e não consigo imaginar, neste momento, um modelo em que essa avaliação seja pertinente

### Referência 6 - 0,21% Cobertura

andar com tricas pessoais e jogos de interesses que necessariamente uma avaliação acarreta

### Referência 7 - 0,13% Cobertura

Eu penso que as pessoas fazem o melhor que são capazes.

### Referência 8 - 0,16% Cobertura

neste modelo de avaliação até a palavra excelente me choca um bocado.

### Referência 9 - 0,19% Cobertura

Para fazer a sua progressão depender de um papel, podem progredir na paz do senhor.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição (2)> - § 9 referências codificadas  
[3,12% Cobertura]

### Referência 1 - 0,14% Cobertura

eu discordo da avaliação. Não é deste modelo, é da avaliação.

### Referência 2 - 0,38% Cobertura

Não concordo com a avaliação porque acho que não acrescenta nada ao desempenho, não tem efeitos no desenvolvimento profissional e não tem efeitos no desempenho dos alunos.

### Referência 3 - 0,51% Cobertura

Com as alterações introduzidas a avaliação do desempenho docente tornou-se num processo Kafkiano. Os professores foram obrigados a centrarem-se na sua avaliação. O foco foi desviado do desempenho dos alunos para o dos docentes.

### Referência 4 - 0,27% Cobertura

Ao que interessa, concordo com o estágio após uma formação inicial sólida. Será necessária avaliação depois? Não me parece!

### Referência 5 - 0,12% Cobertura

Este não seria de todo mau com algumas arestas a burilar

### Referência 6 - 0,43% Cobertura

na realidade, os docentes de carreira não estão a ser avaliados, uma vez que o tempo de serviço para efeitos de progressão está congelado por força das sucessivas leis do Orçamento de Estado.

### Referência 7 - 0,62% Cobertura

São céticos, acho eu. Os que mais se preocupam são os contratados porque a avaliação tem efeitos práticos, precisam da nota para concorrer. Dos docentes de carreira, os mais preocupados são os que estão em determinados escalões que exigem aulas assistidas, os do 2º e 4º escalões.

### Referência 8 - 0,16% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Os professores são céticos e eu ainda mais relativamente a esse ceticismo.

### Referência 9 - 0,48% Cobertura

Aquilo que eu sinto, até pelo facto de estar estes anos na SADD, é que a ADD não introduz, por si, alterações positivas. Os resultados já deviam ser visíveis. Não me parece que as melhorias registadas se devam à ADD!

### <Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 7 referências codificadas [3,62% Cobertura]

#### Referência 1 - 0,37% Cobertura

Olha eu não sei...em relação ao modelo de avaliação eu não tenho lido nada sobre isso, porque acho que a avaliação não é avaliação nenhuma. Quando se tem aulas assistidas, eu acredito que haja uma avaliação

#### Referência 2 - 0,78% Cobertura

Para mim o atual modelo de avaliação não avalia nem faz uma diagnose dos problemas que existem, porque avaliar é para melhorar não é só para catalogar as pessoas. E mesmo assim, catalogando, nós estamos todos

numa massa sincrética e indistinta. Estamos todos na mesma...é tudo por escalões. E os escalões, às vezes não querem dizer que a pessoa seja melhor ou pior profissional do que a outra, pronto. Tem a ver com anos de ensino.

#### Referência 3 - 0,17% Cobertura

eu não sei porque é que os professores continuam a subir na carreira pela idade e contra mim falo

#### Referência 4 - 0,41% Cobertura

Eu acho que toda a gente entende, mas depois pensas assim: “Tantos anos a trabalhar e não há nem um prémiozinho! Parece que estamos sempre a ser punidos. Mais avaliação! Mas coisas dessas não! Por favor! Acaba por ser uma punição.

#### Referência 5 - 1,04% Cobertura

Parece que fazes o relatório, tens boa nota e continuas no mesmo sítio. Imagina o que é fazer isto uma vida inteira a uma pessoa. Leva ao desinteresse completo! E depois quando havia avaliação ficávamos todos no mesmo sítio. Quem trabalhasse muito, quem trabalhasse pouco, quem fosse amado pelos alunos, quem não fosse. Íamos do segundo para o terceiro, do terceiro para o quarto, se corrigíssemos os testes, se fizéssemos cera, era igual. Bastava ter tempo e apresentar um relatório todo rebuscado que até podia ser a tia a fazer. Pronto, acho que isto não faz sentido nenhum!

#### Referência 6 - 0,54% Cobertura

Os meus professores diziam na faculdade que o maior problema do ensino era a avaliação, dos alunos e depois dos professores. Tudo o que tenha em conta a avaliação é uma questão complexa porque as pessoas colocam-se logo numa posição de defesa, de fuga, porque têm logo medo de serem mal avaliadas.

#### Referência 7 - 0,30% Cobertura

Enquanto a avaliação devia ser uma coisa boa e importante, que nos faz crescer, que nos faz ser mais perfeitas ou mais conscientes daquilo que estamos a trabalhar.

### <Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 10 referências codificadas [3,52% Cobertura]

#### Referência 1 - 0,24% Cobertura



Eu acho que a avaliação tem de existir. Tem de haver qualquer avaliação. Faz parte!

Referência 2 - 0,29% Cobertura

Também acho que nós podemos passar sem avaliação. Faremos a nossa progressão na carreira normalmente

Referência 3 - 0,24% Cobertura

Quando as pessoas não são avaliadas da mesma maneira, no fundo é fictício, não é?

Referência 4 - 0,45% Cobertura

Acho que não depende da avaliação, porque no tempo em que a formação não era obrigatória para a avaliação eu sempre realizei ações de formação. Sempre fiz.

Referência 5 - 0,23% Cobertura

Este modelo de avaliação é muito mais agressivo que o anterior. Muito mais.

Referência 6 - 0,45% Cobertura

O professor deixa de ser ele próprio na escola porque está em situação de avaliação. As pessoas não são todas iguais. Há pessoas que podem reagir muito bem.

Referência 7 - 0,54% Cobertura

As pessoas querem desempenhar a sua profissão, de forma razoável, sem estarem sobre pressão de fazerem isto ou aquilo, segundo os critérios que alguém definiu, que podem ser A, B ou C.

Referência 8 - 0,61% Cobertura

No fundo, em termos gerais, a grande maioria dos professores, em termos de avaliação situa-se no Bom. Portanto ficamos todos com a mesma avaliação. Que ainda por cima não dá para nada, não é? Ficamos todos ali.

Referência 9 - 0,36% Cobertura

Ficar tudo na mesma, é um custo elevadíssimo! E é um custo, não só em termos económicos, como um custo de ordem psicológica.

Referência 10 - 0,10% Cobertura

Reconheço algum valor na avaliação.

### **Nome:** Alterações à perceção sobre os professores e a escola

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 8 referências codificadas [2,20% Cobertura]

Referência 1 - 0,57% Cobertura

nós professores temos cada vez menos capacidade para sistematizar o nosso trabalho, para refletir sobre ele, para nos distanciarmos e para sistematizar efetivamente, porque isso implica o sermos capazes de fazer não só, a avaliação do nosso trabalho no final do ano.

Referência 2 - 0,15% Cobertura

Parece-me também que os professores parecem mais obcecados em cumprir

### Referência 3 - 0,15% Cobertura

Alterou as relações que se estabelecem entre as pessoas. Isso alterou.

### Referência 4 - 0,08% Cobertura

Pode ter alterado no sentido negativo.

### Referência 5 - 0,31% Cobertura

para mim não alterou porque felizmente eu já conhecia as pessoas há muitos anos, já convivía com elas há muitos anos, já as conhecia profundamente

### Referência 6 - 0,44% Cobertura

a questão dos agrupamentos acho que alterou profundamente a percepção da escola. A minha percepção da escola. Alterou profundamente. A avaliação teve algum impacto na cultura de escola, sim! Teve algum impacto.

### Referência 7 - 0,07% Cobertura

a percepção da escola mudou muito.

### Referência 8 - 0,44% Cobertura

a questão dos agrupamentos e de reduzir drasticamente o número de professores por escola e do congelamento da carreira, há outros fatores, que eu penso que são muito mais importantes do que a avaliação.

### <Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 12 referências codificadas [3,80% Cobertura]

### Referência 1 - 0,25% Cobertura

Quais foram os resultados da escola? Serão os resultados do agrupamento escolar condicentes com o seu percentil? Não! Porquê? Porque estão permanentemente inflacionados!

### Referência 2 - 0,56% Cobertura

Há docentes que se valorizam profissionalmente, todos os anos, mas em áreas que não trazem nada de novo à educação e à unidade orgânica a que pertencem. Uma pessoa que está numa escola e que investe em áreas que dizem respeito ao ensino, à aprendizagem, à educação, à organização, essa pessoa tem de ser valorizada, porque traz com ela uma nova dinâmica e forma de estar na escola.

### Referência 3 - 0,32% Cobertura

Todos nós temos uma percepção pessoal da escola e do outro. Todos nós (mesmo sem avaliação) fazemos uma avaliação do outro. Uma vez justa, outra vez injusta, umas vezes precisa, outras vezes menos precisa. Mas temos uma.

## Referência 4 - 0,22% Cobertura

Há uma preconceção, há uma pré-ideia daquilo que o docente é ou pode fazer. E nesta perspetiva a avaliação, tal como existe, contribui com muito pouco.

## Referência 5 - 0,32% Cobertura

Há professores de escalões diferentes, há professores que estagnaram e outros que estão permanentemente a evoluir. O que os move, ou cristaliza? É a postura, a atitude, a receptividade, a honestidade profissional.

## Referência 6 - 0,58% Cobertura

Há professores que se motivam com os resultados dos alunos, há docentes que se motivam com o recibo do seu ordenado, há pessoas que se motivam quando estão sob pressão e quando alguém as está a supervisionar, há pessoas que se motivam muito mais quando estão na eminência de perder o emprego, e eu não sei, muito sinceramente, não sei, o que pode contribuir para uma maior motivação das pessoas.

## Referência 7 - 0,32% Cobertura

Há docentes que se entregam à missão de professor e à missão da escola e que se satisfazem, apenas, com o resultado dos alunos e com o sucesso dos outros. Outros há, porém, que só resmungam, e exigem, sem nada provar.

## Referência 8 - 0,40% Cobertura

Um docente que tem uma avaliação de *Bom*, e que mantém toda a vida o *Bom*, um docente que tem avaliação *Suficiente* e que mantém toda a vida o *Suficiente*, não vai mudar nunca, porque as suas exigências pessoais não são afetadas pela avaliação. Não é a avaliação que os move.

## Referência 9 - 0,30% Cobertura

Devendo ser um motor de motivação – e neste momento não é porque nem toda a gente olha para a sua profissão com a mesma dignidade – devia ser um veículo para dignificação da classe docente, mas não só.

## Referência 10 - 0,15% Cobertura

Há professores que lá fora não dizem que são professores porque podem ser socialmente enxovalhados.

## Referência 11 - 0,09% Cobertura

A classe de professores, há muito pouco tempo foi desvalorizada.

## Referência 12 - 0,27% Cobertura

Os professores foram desrespeitados. Quando dão poder aos pais e quando dizem que os professores não querem trabalhar, não estão a dignificar a classe. E isto foi feito por dirigentes.

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 3 referências codificadas [1,55% Cobertura]

**Referência 1 - 0,69% Cobertura**

peçoas que pedem excelente na avaliação, nós que as conhecemos aqui porque esta escola tem um corpo docente extremamente estável, identificamos muitas vezes essas pessoas como completamente indisponíveis para uma visita de estudo, para uma atividade de escola, para qualquer mudança a esse nível.

**Referência 2 - 0,43% Cobertura**

são as primeiras a ter tudo certinho e a não ser apanhadas em qualquer questão administrativa. E é esse perfil que corresponde ao professor que se centra muito na questão da avaliação.

**Referência 3 - 0,44% Cobertura**

a experiência diz-me que a maior parte das pessoas que eu conheço que estão muito preocupadas em fazer, são precisamente aquelas que não têm depois essa preocupação em mostrar que fizeram.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição(2)> - § 6 referências codificadas [2,42% Cobertura]

**Referência 1 - 0,56% Cobertura**

Toda a gente pensava em fazer muitas flores para a sua avaliação, a não ser os professores que lecionavam disciplinas sujeitas a avaliação externa, aliás, não conheço ninguém que fosse candidato a menção de mérito que quisesse lecionar anos de exame.

**Referência 2 - 0,27% Cobertura**

Aliás, penso que um dos grandes problemas dos professores é mesmo o reduzido prestígio. Só fica quem ama, mesmo! (risos)

**Referência 3 - 0,13% Cobertura**

Com avaliação ou sem avaliação, as pessoas valorizavam-se.

**Referência 4 - 0,28% Cobertura**

Mas provavelmente, mesmo sem modelo de avaliação, os professores faziam igualmente formação porque sentiam essa necessidade.

**Referência 5 - 0,53% Cobertura**

A perceção que eu tenho é que mudou. Não foi a prática que se alterou mas a relação entre os docentes, alterou-se para pior. A relação entre os docentes é mais competitiva. Sim! As pessoas só partilham se houver algum dividendo pessoal....

**Referência 6 - 0,65% Cobertura**

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Os docentes que mais se envolvem são os que necessitam de aulas assistidas, há no entanto os tais docentes que, apesar de estarmos congelados, pediram a passagem ao regime geral, porque a menção de  *muito bom*  permite progressão mais rápida, quando descongelarmos. Mas daí a estarem envolvidos....

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 6 referências codificadas [1,37% Cobertura]

Referência 1 - 0,23% Cobertura

O que eu acho é que a minha perceção da escola e dos professores...não passa pela avaliação só, passa pela circunstância, não é?

Referência 2 - 0,28% Cobertura

eu acho que na nossa cultura de professor ainda há muito aquele medo de mostrar aquilo que sei, parece que alguém me vai tirar um pedacinho ou lá o que é!

Referência 3 - 0,17% Cobertura

Mostram o que sabem com arrogância! Mas quando é para trabalhar, depois têm medo de mostrar.

Referência 4 - 0,15% Cobertura

A cultura docente muda-se entrando professores novos. Dando formação aos professores.

Referência 5 - 0,16% Cobertura

Eu acho que é assim que as coisas funcionam. Aí é que devia ser...a mudança de mentalidade.

Referência 6 - 0,38% Cobertura

Mas de onde é que vem esta noção de ser mal avaliada? Isto é uma mentalidade que já vem de há muito tempo. Está na altura de quebrarmos estes velhos preconceitos e mudarmos para uma coisa completamente nova.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 7 referências codificadas [3,43% Cobertura]

Referência 1 - 0,93% Cobertura

Quando a avaliação de professores está muito dependente do funcionamento da escola, então cada escola é um mundo que pode decidir sobre o professor! Quando nós pensamos que os professores estão sujeitos a

mobilidade, forçosamente ou porque querem, pode provocar grandes desigualdades em termos de avaliação de professores.

Referência 2 - 0,42% Cobertura

De maneira que ponho um bocado em causa todo este sistema. O efeito..., eu não vejo grandes efeitos da avaliação nas mudanças das nossas atitudes.

Referência 3 - 0,51% Cobertura

Cada vez está mais dependente do ministério, do Diretor. Aí, eu acho que regredimos em relação ao estatuto que tínhamos antes. Antigamente havia mais paridade do que agora. Sim!

Referência 4 - 0,43% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

é a estrutura do poder que está a mudar e a estrutura do poder manifesta-se também ao nível das escolas, inclusivamente na função da avaliação.

### Referência 5 - 0,48% Cobertura

Eu enriqueço com as ações de formação. Não há nenhuma ação de formação que eu tenha realizado sem ter tido proveitos independentemente da sua aplicação na docência.

### Referência 6 - 0,21% Cobertura

Não. Não alterou nada. Mais uma burocracia. São coisas burocráticas.

### Referência 7 - 0,45% Cobertura

Eu acho que estamos a criar uma classe doente com as pressões a que estamos sujeitos. Estamos a ficar doentes. Os professores estão sempre sobre pressão.

### **Nome:** Desvantagens e resistências ao atual modelo de avaliação

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 3 referências codificadas [0,79% Cobertura]

### Referência 1 - 0,31% Cobertura

Estamos a viver de baixo de um regime, como toda a gente sabe, que congelou tudo o que é progressão de carreira e depois há aqui uma incongruência

### Referência 2 - 0,35% Cobertura

Este modelo de avaliação, do ponto de vista legislativo é completamente incongruente. As carreiras estão congeladas, então não faz sentido avaliar quem está congelado.

### Referência 3 - 0,13% Cobertura

grande parte das escolas não tinha essa cultura de avaliação

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 8 referências codificadas [1,97% Cobertura]

### Referência 1 - 0,35% Cobertura

Atualmente, este modelo, sendo um modelo sustentado pelos pares, tem constrangimentos. É preciso que toda a gente esteja em sintonia em relação à avaliação e este modelo não convoca, nem provoca essa unidade na classe dos professores.

### Referência 2 - 0,14% Cobertura

sendo objetivo, tem obviamente as suas lacunas, não reflete aquilo que os professores querem

### Referência 3 - 0,25% Cobertura

É irrelevante nunca ter faltado e ter faltado um mês ou um mês e meio, ainda que justificadamente?.. Em quantas aulas o professor foi substituído? Isso não entra em conta.

### Referência 4 - 0,26% Cobertura

Eu acho que já tivemos um modelo melhor. Já! Mas este modelo decorre dos modelos anteriores, e o que foi alterado não trouxe nada de novo. Simplificou, mas não é mais justo.

### Referência 5 - 0,33% Cobertura

Mas a avaliação interna pode ser medida comparativamente com a externa, a fim de termos a perceção do desvio. A avaliação interna até pode ser excecional, mas se ela não acompanha a externa, o que é que isso me adianta?

### Referência 6 - 0,26% Cobertura

Quero dizer que a promoção do desenvolvimento pessoal não é gratificante para as pessoas e cria desmotivação. São estas as desigualdades que se criam, que este modelo cria.

### Referência 7 - 0,21% Cobertura

E essas interferem na disponibilidade das pessoas e no seu desenvolvimento profissional, com reflexo nas suas práticas pedagógicas diárias.

### Referência 8 - 0,19% Cobertura

Um professor ao ser avaliado, está a expor as suas fragilidades, e é por essa razão que os professores não gostam de ser avaliados.

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 2 referências codificadas [0,97% Cobertura]

### Referência 1 - 0,20% Cobertura

Até que depois as pessoas....ainda por cima estão congeladas, é um fator concreto, não é?

### Referência 2 - 0,76% Cobertura

Eu acho que, o que para uns incomoda e para outros incentiva a uma prática docente de fraca qualidade é ter a noção de que o tal punhado de indivíduos que serão 10 em quarenta anos, consegue safar-se uma vida inteira fazendo os mínimos olímpicos, sem que nenhum mal lhe aconteça, sem que nenhuma responsabilização lhe seja pedida.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição (2)> - § 6 referências codificadas [2,73% Cobertura]

### Referência 1 - 0,07% Cobertura

Estamos congelados desde 2011.

## Referência 2 - 0,98% Cobertura

Pois segundo o modelo vigente só após a atribuição das menções de *Regular* ou de *Insuficiente* é que há plano de formação. Ora, como o processo de avaliação se conclui no ano anterior à mudança de escalão, o que na maioria dos casos, corresponde a 4 anos, os estragos já seriam demasiado elevados. Tem que haver intervenção antes de se chegar a este ponto. Olha, este é mais uma das limitações deste modelo, mas nos anteriores era semelhante.

## Referência 3 - 0,23% Cobertura

ao fim de trinta anos, se não aprendeu a dar aulas, será que é a avaliação que o vai fazer aprender....?

## Referência 4 - 0,23% Cobertura

não é fácil medir comportamentos humanos, portanto o desempenho...quando se fala de desempenho é difícil.

## Referência 5 - 0,42% Cobertura

Os professores estão assoberbadas de trabalho e ainda têm que fazer formação que é obrigatória, apesar de a oferta ser reduzida em horários inapropriados e, na maior parte dos casos, paga.

## Referência 6 - 0,82% Cobertura

Não concordo com isto. Com a avaliação. Não concordo, reforço. Mas se tiver que haver um, é melhor este (DL 41/2012 e DR 26/2012), embora precise de clarificar alguns aspetos, do que o definido pelo DL 15/2007 mesmo nas versões simplificadas posteriores, mas o modelo anterior à alteração do DL 15/2017 ainda era melhor. Não vinha mal ao mundo, não fazia mal, nem bem.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 4 referências codificadas [1,35% Cobertura]

## Referência 1 - 0,19% Cobertura

Tu primeiro devias trabalhar mais em equipa, que eu acho que é o que falta, para haver este intercâmbio.

## Referência 2 - 0,41% Cobertura

este modelo de avaliação é muito burocrático porque nós continuamos a assistir, a ouvir e a ler notícias sobre professores que têm práticas um bocado incoerentes, isto não tem nada a ver com o que estudámos nas pedagogias, não é?

## Referência 3 - 0,38% Cobertura

Mas acho que com estes horários e estas coisas todas é muito difícil uma pessoa apostar no empreendedorismo pessoal, no desenvolvimento de temas e de práticas, é muito difícil, temos pouco tempo. Cada vez menos.

## Referência 4 - 0,37% Cobertura



## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Eu também não percebo porque é que quando estiver no 4º escalão tenho de ter aulas assistidas? Não percebo porquê? Porquê? Porque é que é obrigatório? É como tirar a carta e depois ter que fazer o exame.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 8 referências codificadas [3,16% Cobertura]

Referência 1 - 0,12% Cobertura

Eu não gosto deste modelo de avaliação.

Referência 2 - 0,14% Cobertura

É por ser avaliada que eu sou melhor professora?

Referência 3 - 0,17% Cobertura

Não é pelo processo de avaliação que vou funcionar melhor.

Referência 4 - 0,62% Cobertura

Antigamente, quando a carreira docente estava estruturada de outra maneira, eu estava muito mais atualizada porque tinha muito mais tempo para assistir a colóquios do que tenho agora - e não era obrigada a tal!

Referência 5 - 1,02% Cobertura

eu acho que não há o direito de um professor que escolheu na sua vida ser professor, que a tarefa principal dele é ter conhecimentos pedagógicos e científicos para estar com um grupo de alunos e transmitir esse conhecimento e depois estão a pedir-lhe outras coisas a mais e que são complicadíssimas. Acho que é uma agressão que se faz aos professores.

Referência 6 - 0,10% Cobertura

Eu preferia não ter de ser avaliada.

Referência 7 - 0,22% Cobertura

Eu tenho muitas dúvidas. Sou muito cética em relação a todas estas questões.

Referência 8 - 0,77% Cobertura

Já têm uma profissão desgastante, que está sempre a picar o ponto, de quarenta e cinco em quarenta e cinco minutos, têm de fazer uma série de coisas a que têm de responder. Depois como se isso não bastasse, ainda têm todos os olhos em cima da avaliação. Vale a pena?

### **Nome:** Perceções negativas decorrentes da avaliação

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 5 referências codificadas [1,10% Cobertura]

Referência 1 - 0,29% Cobertura

há cada vez maior carga administrativa sobre o professor, e a todos os níveis das várias áreas de serviço que se vão realizar na escola

Referência 2 - 0,16% Cobertura

Há pessoas que são colocadas a avaliar colegas que nunca conheceram na vida.

### Referência 3 - 0,28% Cobertura

Estamos a avaliar para quê? Para estarmos congelados? Para não haver progressão na carreira? Não há incentivo absolutamente nenhum!

### Referência 4 - 0,20% Cobertura

percebo que isso é uma maneira de controlar os professores que podem chegar ao topo da carreira.

### Referência 5 - 0,17% Cobertura

A mim não me pagam para eu avaliar os meus colegas. Ok? Pagam-me para eu ensinar!

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 11 referências codificadas [3,00% Cobertura]

### Referência 1 - 0,35% Cobertura

As “pessoas são congeladas”, não há progressões, logo os professores não são valorizados e, nessa perspetiva, este modelo de avaliação - não critico a forma como ele está pensado, em que são os pares... – não responde convenientemente.

### Referência 2 - 0,24% Cobertura

Há muita gente descontente que personaliza todo esse estado de alma nas aulas com o seu desinteresse, na sua relação com o próximo, com a comunidade e com o aluno.

### Referência 3 - 0,27% Cobertura

A nossa desmotivação não cabe no princípio da formação e da educação. Independentemente de criticarmos o modelo, este modelo tem que ter consequências, tem de se refletir no professor.

### Referência 4 - 0,70% Cobertura

Se nós formos ver aqueles itens todos da avaliação dos docentes, eles ignoram praticamente uma série de outras coisas que são muito mais importantes para o agrupamento, que tem a ver com uma coisa que nunca, nunca é espelhada na avaliação, que é a cultura de escola e de agrupamento. Um professor, quando se autoavalia, dá a ideia da sua introspeção enquanto docente. O que interiorizou? O que refletiu? São todos bons! E depois já aconteceu os relatórios serem todos iguais.

### Referência 5 - 0,19% Cobertura

As pessoas queixavam-se dos modelos anteriores. Mudaram os modelos, substituíram-nos por outros e as pessoas continuam a queixar-se.

### Referência 6 - 0,27% Cobertura

Tendo sido simplificado, ou tendo ido ao encontro do interesse de alguns professores, deixa-nos algum vazio nas conclusões finais. Isto é, o que significa ser muito bom professor?

### Referência 7 - 0,21% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

E o que, por vezes assistimos, são alterações, de pura cosmética, apenas para não se estar conotado com a força política que o implementou.

### Referência 8 - 0,19% Cobertura

Eu sei que a prática letiva não é avaliada. Mas é assim: neste momento não é avaliada, porquê? Porque não há essa cultura de escola.

### Referência 9 - 0,22% Cobertura

depois, a tua formação, o teu investimento não permite que lhes passes à frente. Tu queimas as pestanas, valorizas-te. Eles recebem o ordenado!..

### Referência 10 - 0,08% Cobertura

Há docentes que só fazem formação para somar créditos.

### Referência 11 - 0,27% Cobertura

Há professores que só fazem formações em quadros interativos. A repetição não é grave. Grave é nem sequer haver aprofundamento dos conhecimentos.-Há professores que não querem melhorar.

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 8 referências codificadas [2,43% Cobertura]

### Referência 1 - 0,13% Cobertura

E portanto há um sentimento generalizado de desconfiança

### Referência 2 - 0,21% Cobertura

sempre que podem optar por não serem avaliadas e dizem sempre: “tenho lá tempo para isso”.

### Referência 3 - 0,35% Cobertura

E quando dizem “tenho lá tempo para isso”, não identifico isto como profissionais de segunda categoria mas precisamente como intensificação do trabalho

### Referência 4 - 0,45% Cobertura

Continuo a ter a ideia de que massacrar as pessoas com a avaliação e com um desvio de energia e tempo para essa atividade é retirar-lhes tempo que precisam para a atualização da prática docente

### Referência 5 - 0,25% Cobertura

Portanto, isto é uma história que me exemplifica um pouco o medo que eu tenho dessa medição de resultados.

### Referência 6 - 0,29% Cobertura

E a excelência nunca pode ser uma coisa a nível de escola com toda a personificação que tem das pessoas que nos avaliam.

### Referência 7 - 0,59% Cobertura

Portanto, mais que estas avaliações, que eu acho que vão tirar tempo e machucar quem tem montes de coisas para fazer, eu diria que temos que ser menos corporativos, e que os resultados e as práticas díspares têm que ser individualizadas e responsabilizadas.

### Referência 8 - 0,17% Cobertura

Se é para as pessoas serem avaliadas, então não há avaliação por papéis.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição(2)> - § 7 referências codificadas [3,11% Cobertura]

### Referência 1 - 0,33% Cobertura

na realidade nunca foi posto em prática, para os docentes de carreira, por causa do congelamento. Só tem tido efeito para os docentes contratados.

### Referência 2 - 0,31% Cobertura

Ficou muito do trabalhar para as evidências individuais do modelo anterior. Isto nota-se, por exemplo, no lançamento das atividades do PAA.

### Referência 3 - 0,29% Cobertura

Há docentes que não mudam de escalão desde 2002. Por este andar nem que tenham uma vida ativa muito, muito longa, chegam ao topo.

### Referência 4 - 0,55% Cobertura

Uma injustiça, acho eu, é a seriação inicial para calcular o número máximo de menções, onde entram todos os docentes que são avaliados, incluindo os do regime especial, quando estes não são candidatos a menções de mérito. Mas é o que está na lei!

### Referência 5 - 0,72% Cobertura

Só nas tais situações que fogem à norma, como já referi...essas coisas notam-se, mesmo sem a sujeição aos procedimentos preconizados na avaliação. Não conheço nenhum docente que tenha sido penalizado na avaliação por problemas na prática letiva. Também não penso que o devam ser, devem é ser ajudados a resolver os problemas.

### Referência 6 - 0,25% Cobertura

Neste como, está ligada à progressão, consome menos tempo, mas como já disse ainda não teve efeitos práticos.

### Referência 7 - 0,67% Cobertura

Isto tudo é muito bonito, mas depois quando se têm oito ou nove turmas, com vinte e tal alunos, muitas vezes com alunos com NEE, que requerem uma atenção especial, tem que se preparar as aulas, fazer e corrigir testes e demais instrumentos de avaliação, onde se vai buscar tempo para fazer formação?

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 9 referências codificadas [2,24% Cobertura]

### Referência 1 - 0,38% Cobertura

Portanto, eu acho que todos nós precisávamos de uma avaliação que fosse formativa. Em vez de teres uma avaliação em que fiques com uma nota que, ou é bom ou muito bom, um olhar clínico, para prestação de contas.

### Referência 2 - 0,12% Cobertura

depois em termos práticos estás sempre no mesmo sítio, não é?

### Referência 3 - 0,21% Cobertura

O que eu acho é que a pessoa desmotiva-se. Apesar de ser muito trabalhadora, continuo a trabalhar e a acreditar, mas...

### Referência 4 - 0,25% Cobertura

Lá está, porque é que este modelo muitas vezes é erróneo, porque às vezes quem não faz é que depois, escreve floreios nos relatórios, não é?

### Referência 5 - 0,38% Cobertura

Não te faz uma fotografia ou uma radiografia daquilo que tu és como professor. As tuas atitudes, o teu empenho, o teu modo de ser, o teu modo de esclarecer, o teu modo de te dares, de cuidares dos teus alunos.

### Referência 6 - 0,16% Cobertura

Não sei! Não acho que seja esse o caminho. Acho que estamos a fazer um caminho errado.

### Referência 7 - 0,32% Cobertura

É isso que eu acho que faz falta, observar aulas. Eu não acredito na avaliação interna. Pronto, não acredito em nada disso, não acredito que colha frutos e já expliquei porquê!

### Referência 8 - 0,22% Cobertura

No nosso caso só os alunos, e isso é muito bom, é que te tomam em consideração, porque estes relatórios é a massificação.

### Referência 9 - 0,19% Cobertura

E uma avaliação destas não te dá um feedback concreto. Tens que pôr umas andas e marterizar aquele ponto.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 6 referências codificadas [2,43% Cobertura]

### Referência 1 - 0,27% Cobertura

Não gosto porque acho que sacrifica muito mais toda a estrutura da escola e os professores.

### Referência 2 - 0,29% Cobertura

Portanto aquilo que eu penso sobre este modelo é que é um modelo que castiga as estruturas da escola.

### Referência 3 - 0,38% Cobertura

As reformas que temos sofrido na carreira docente cada vez nos tiram mais tempo para estarmos disponíveis para fazer outras coisas.

### Referência 4 - 0,59% Cobertura

Acho que de forma nenhuma uma escola e os seus professores podem ser torturados pelo seu processo de avaliação. Quer seja a avaliação de docentes, quer seja até o próprio processo de avaliação da escola.

### Referência 5 - 0,17% Cobertura

Acho que se estão a pedir demasiadas coisas aos professores.

### Referência 6 - 0,72% Cobertura

Andamos sempre a mudar. Fizemos o devido balanço das avaliações anteriores, ou os sistemas de avaliação anteriores mudaram em função das mudanças políticas, do governo? É um país que apaga sempre a presença anterior. Isso não é desenvolvimento.

### **Nome:** Natureza administrativa da componente interna da avaliação marcada pela ausência da avaliação da prática letiva

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição-T> - § 4 referências codificadas [1,14% Cobertura]

### Referência 1 - 0,32% Cobertura

Eu tive a condição de avaliar apenas pessoas do meu grupo disciplinar. O que eu acho que é um privilégio. Porque há situações em que isso não acontece.

### Referência 2 - 0,11% Cobertura

eu digo que a avaliação é uma prática administrativa.

### Referência 3 - 0,22% Cobertura

imagina que eu, sendo coordenadora de departamento, ia avaliar pessoas de geografia! Não ia! Recusava-me!

### Referência 4 - 0,49% Cobertura

é muito importante que quem supervisiona também esteja preparado do ponto de vista pedagógico e até do ponto de vista científico. Agora a pergunta é: como é que tu podes avaliar...lá está! Caímos na questão administrativa. Sempre!

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição-C> - § 5 referências codificadas [1,28% Cobertura]

### Referência 1 - 0,36% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Professores com responsabilidades distintas deverão ter avaliações distintas. Por exemplo, os professores que estão enquadrados no regime especial têm uma atividade muito próxima da Direção e faz sentido serem avaliados por essas atividades.

### Referência 2 - 0,23% Cobertura

Agora, há professores que só dão aulas e há professores que, para além de darem aulas também têm cargos. E essas vertentes devem ser todas elas avaliadas.

### Referência 3 - 0,42% Cobertura

Quando olhamos para o modelo atual em que o professor apenas faz um relatório e aí refere os cargos que desempenhou com critério, com rigor, com isenção, estamos a avaliar essa pessoa, não só pelo que está escrito, mas fundamentalmente por aquilo que, se interpreta do que está escrito.

### Referência 4 - 0,09% Cobertura

Há professores que querem cumprir apenas com a formalidade.

### Referência 5 - 0,18% Cobertura

E o problema da avaliação é esse: não se pode permitir que seja um procedimento. A avaliação é mais do que um procedimento.

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição-T> - § 3 referências codificadas [0,74% Cobertura]

### Referência 1 - 0,13% Cobertura

Acho que as pessoas a sentem como tal. Sem dúvida nenhuma!

### Referência 2 - 0,42% Cobertura

para ajudar à ideia que se tem de que não serve para nada, de que é uma coisa perfeitamente administrativa, ainda há uma progressão na carreira que está congelada e que não se faz

### Referência 3 - 0,19% Cobertura

Existe uma legislação que empurra as pessoas para uma montanha de outras tarefas

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição(2)> - § 6 referências codificadas [2,76% Cobertura]

### Referência 1 - 0,22% Cobertura

Penso que este modelo parte do princípio que a prática é evidente. A prática tem de ser evidente!

### Referência 2 - 0,59% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Os do regime especial só concorrem para *Bom*. No relatório apresentado de 4 em 4 anos, os docentes prestam contas da sua participação na escola e da sua relação com a comunidade, do seu contributo para os objetivos e metas do Projeto Educativo, e têm que ter formação.

### Referência 3 - 0,31% Cobertura

Parte-se do princípio que estes docentes, pela prática que têm ou pelos cargos que desempenham, têm um desempenho exímio na Dimensão A.

### Referência 4 - 0,49% Cobertura

Não são apenas os docentes dos regimes especiais que estão sujeitos à componente interna da avaliação, são todos, com exceção dos 2º e 4º escalões que estão sujeitos à obrigatoriedade da componente externa da avaliação.

### Referência 5 - 0,44% Cobertura

todos estão sujeitos à obrigatoriedade da formação, o que se deve repercutir na melhoria do desempenho nas dimensões Científica e pedagógica e na Participação na escola e relação com a comunidade.

### Referência 6 - 0,72% Cobertura

Para mim a escola existe para isto, para a primeira Dimensão. As dimensões B e C são para reforçar a A. Não é por acaso que a primeira dimensão vai ter 60% no peso da avaliação. Portanto, quando este modelo não avalia os docentes do regime especial na dimensão A, está a partir do princípio que têm um desempenho exemplar.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 1 referência codificada [0,18% Cobertura]

### Referência 1 - 0,18% Cobertura

Qual é a motivação? E a nossa? Com este tipo de avaliação que é tudo normalizado, é tudo massificado.

## **Nome:** Procedimentos das estruturas internas da escola com funções avaliativas

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 4 referências codificadas [1,56% Cobertura]

### Referência 1 - 0,43% Cobertura

A nossa escola tem refletido também sobre a avaliação e tem procurado não ser muito radical nem ser muito pormenorizada, exatamente, não ser muito literal em muitos aspetos e ter o cuidado sempre do rigor

### Referência 2 - 0,54% Cobertura

Eu penso que a SADD tem feito um bom trabalho na nossa escola, no sentido de...até pelo simples facto de haver pessoas que não concordam com os resultados e que discutam esses resultados e penso que há essa cultura de diálogo e de partilha dentro da escola

### Referência 3 - 0,42% Cobertura

há pessoas que, realmente têm investido muito do seu tempo na tarefa de facilitar ao próprio avaliador grelhas que sejam claras que sejam fáceis de aplicar e eu penso que melhoramos muito nestes anos



### Referência 4 - 0,16% Cobertura

acho que houve uma melhoria, a nível da clareza dos instrumentos de avaliação

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 8 referências codificadas [2,26% Cobertura]

### Referência 1 - 0,24% Cobertura

Quem é que poderá harmonizar? É a SADD. Mas no meio de tanta inflação a SADD não pode ficar com o ónus de questionar todos os avaliados e todos os avaliadores!

### Referência 2 - 0,29% Cobertura

A comunicação interna no agrupamento escolar carece de uniformidade e uniformização, nomeadamente, no que concerne à parte pedagógica. Os critérios devem ser uniformizados tanto quanto possível.

### Referência 3 - 0,42% Cobertura

Compete ao Diretor tentar essa uniformização, tentar essa linguagem, o mais universal possível, dentro do Agrupamento. É aqui que a escola pode ser diferente, ter um posicionamento que a distinga das outras escolas, dos outros Agrupamentos. E é aqui que nós podemos ser melhores.

### Referência 4 - 0,27% Cobertura

Se não houver observação de aulas, a avaliação que fazemos daquele professor é com base num relatório e esse relatório é subjetivo porque as suas evidências não nos trazem respostas.

### Referência 5 - 0,21% Cobertura

Nós quisemos e fizemos nestes últimos quatro anos e preocupámo-nos com uma questão que poderia fazer a diferença na avaliação dos professores

### Referência 6 - 0,34% Cobertura

Produzimos um Plano Anual e Plurianual de Atividades, onde as atividades são descritas pormenorizadamente, com a identificação dos eixos do Projeto Educativo (juntamente com os eixos TEIP) e que são contemplados naquela avaliação.

### Referência 7 - 0,29% Cobertura

Por isso, o plano TEIP está integrado no Projeto Educativo do Agrupamento, mas seria bom que a avaliação dos professores não ficasse pelas evidências, mas pela resposta que essas dão à comunidade.

### Referência 8 - 0,21% Cobertura

Neste momento, um professor do Ensino Público, tem uma série de estruturas intermédias acima dele, que muitas vezes encobrem alguma negligência.

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 3 referências codificadas [1,11% Cobertura]

### Referência 1 - 0,36% Cobertura

as pessoas que eu conheço que são avaliadoras, eu tenho a ideia de que elas consideram que a SADD é muito competente no esclarecimento de todas as dúvidas.

### Referência 2 - 0,44% Cobertura

Enquanto elemento do pedagógico o que se vai passando na SADD está em ata e é sempre comunicado ao pedagógico, as fichas e a reformulação das fichas de avaliação foram amplamente debatidas,

### Referência 3 - 0,31% Cobertura

é uma equipa que se reúne muito frequentemente, portanto, assim empiricamente, eu diria que sim, que está presente, que acompanha.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição(2)> - § 5 referências codificadas  
[2,60% Cobertura]

### Referência 1 - 0,29% Cobertura

A operacionalização não foi difícil, não pressenti que fosse difícil. Mas vendo bem, há alguns casos concretos que não são claros

### Referência 2 - 0,56% Cobertura

Houve dois conjuntos de questões que foram colocadas superiormente e, no primeiro ano (12/13) não obtivemos resposta, mas no ano seguinte responderam. Nas demais situações aplica-se o quadro legal vigente, procurando a articulação entre os normativos.

### Referência 3 - 0,37% Cobertura

A principal dificuldade prendeu-se com a elaboração das fichas de registo e avaliação e a definição dos descritores, que foram sancionadas pelo Conselho Pedagógico.

### Referência 4 - 0,44% Cobertura

Porque o coordenador de departamento não tem o conhecimento específico das disciplinas de todos os grupos, normalmente delega a função de avaliador interno num docente do mesmo grupo de recrutamento.

### Referência 5 - 0,95% Cobertura

Acredito no trabalho colaborativo, quando definimos os critérios de avaliação, com acesas discussões das vantagens da utilização deste ou daquele outro instrumento de avaliação, dos descritores, do peso de cada parâmetro, quando fazemos as planificações, o balanço do cumprimento das mesmas, entre outros. Se é feito, alguém tem de dar contas, aí tem de haver uma supervisão. Quem é que a faz? Se calhar podemos fazer todos...

**Nome:** Vantagens da concentração do poder de decisão do avaliador de topo

&lt;Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição&gt; - § 5 referências codificadas [1,52% Cobertura]

**Referência 1 - 0,11% Cobertura**

Tenho uma frase para isso: uma carga de trabalho e de responsabilidades.

**Referência 2 - 0,21% Cobertura**

O Diretor é a responsabilidade máxima, na representação, decisão, execução. Como Presidente da SADD, superintende à avaliação dos professores

**Referência 3 - 0,39% Cobertura**

Todavia, é ele o responsável por essa área, e talvez, por isso, o elemento que deverá estar melhor informado sobre a avaliação dos professores em geral, assegurando o necessário equilíbrio e isenção de todo o processo que a avaliação de desempenho docente encerra.

**Referência 4 - 0,42% Cobertura**

O Conselho Pedagógico é o órgão com responsabilidades pedagógicas, decisor e supervisor, que pensa a oferta e o projeto educativos. É o órgão com competência na área de supervisão, que afinal nos traz aqui, mas também no capítulo da planificação e organização da própria avaliação.

**Referência 5 - 0,40% Cobertura**

Recapitulando: Na parte pedagógica, faz sentido estar o Diretor. Na parte da SADD... igualmente, até porque precisa de harmonizar, precisa de lhe dar alguma unidade. Por fim, na parte da representação, do pensamento estratégico, da decisão e da execução, também faz sentido.

**Nome:** Potencialidades da avaliação do desempenho

&lt;Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição&gt; - § 3 referências codificadas [0,82% Cobertura]

**Referência 1 - 0,23% Cobertura**

a pessoa só progride se fizer formação e eu acho que isso é muito importante do ponto de vista profissional

**Referência 2 - 0,22% Cobertura**

é obrigar o professor a pensar um bocadinho sobre o seu próprio trabalho. A fazer a tal autoavaliação.

**Referência 3 - 0,37% Cobertura**

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Quanto mais não seja, obrigar o professor a preocupar-se em dizer bem de si próprio e em esconder as falhas. Eu acho que para isso ele tem que ter o trabalho de pensar. Não é?

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 6 referências codificadas [2,20% Cobertura]

### Referência 1 - 0,25% Cobertura

Os princípios da avaliação são dignos, são fundamentais, há coisas a afinar e entre não haver alternativa e o atual modelo de avaliação, eu prefiro ter, do que não ter.

### Referência 2 - 0,25% Cobertura

Mas acho que a avaliação entre pares não é, de todo, desajustada. Bastava que todos estivessem em sintonia. Pelo menos com o Projeto Educativo de cada agrupamento escolar.

### Referência 3 - 0,26% Cobertura

Reconheço. Eu continuo a dizer que acho que é importante afiná-lo e até há coisas, que nós, dentro do Agrupamento, podemos melhorar. Por exemplo, os indicadores, os critérios...

### Referência 4 - 0,21% Cobertura

A avaliação implica tirar conclusões para o futuro, ir permitindo alterar positivamente a nossa atitude enquanto profissionais da educação.

### Referência 5 - 0,65% Cobertura

O nosso desempenho docente, só é possível melhorá-lo se o avaliarmos. E avaliar não é classificar. A avaliação não é uma classificação, não é o resultado. A avaliação é uma interiorização, uma reflexão sobre todo o processo, sobre todo o desempenho para despoletar alguns sinais de melhoria. Onde é que nós estamos bem? Onde é que podemos melhorar? Quais são os pontos críticos? Quais são os pontos a preservar? O que é que temos de alterar?

### Referência 6 - 0,58% Cobertura

a avaliação dos professores não pode apenas ser...e nós temos essa tendência... no sentido de saber se o professor é bom, mau ou excelente. Não! A avaliação não é isso. A avaliação pode levar a isso. Mas a avaliação é muito mais do que isso. É saber onde é que ele é bom, onde é que ele é mau, onde é que ele é frágil, onde é que ele tem potencial que outro não tem e o que deve melhorar, alterar.

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 6 referências codificadas [1,90% Cobertura]

### Referência 1 - 0,18% Cobertura

Em relação a este modelo assim como está, não lhe vejo muitas potencialidades

### Referência 2 - 0,27% Cobertura

Eu penso que os malefícios da avaliação são mais, pelo menos tanto quanto eu consigo ver agora, do que os benefícios

### Referência 3 - 0,36% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Eu pessoalmente só vejo aí uma potencialidade que eu acho que é importante, que é promover de alguma maneira o trabalho articulado, conjunto, dos professores

### Referência 4 - 0,33% Cobertura

E dar, eventualmente, alguma cobertura formal ou legal para um professor cuja prática visivelmente saia dos parâmetros médios poder ser chamado

### Referência 5 - 0,34% Cobertura

Eu penso que o delinear e o obrigar à frequência de ações de formação de atualização científica e pedagógica da sua disciplina é um bom procedimento

### Referência 6 - 0,41% Cobertura

Na frequência das ações de formação com aproveitamento, estás de alguma maneira a avaliar logo ali muita coisa: o empenhamento dos professores, a sua capacidade de aprendizagem

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição(2)> - § 9 referências codificadas [3,58% Cobertura]

### Referência 1 - 0,26% Cobertura

Não concordo com a avaliação docente, mas concordo com a formação inicial de professores, que devia ser muito sólida.

### Referência 2 - 0,54% Cobertura

Se tem que haver modelo de avaliação, acho o atual melhor do que o precedente, bem se calhar estou a ser egoísta, pois sou abrangida pelos casos especiais, e como não sou candidata a menções de mérito, *Excelente* ou *Muito Bom*, não me chateia!

### Referência 3 - 0,56% Cobertura

Penso que, se dentro de uma escola, o atual modelo for bem gerido, se as pessoas não forem muito egoístas, especialmente os que estão abrangidos pelos casos especiais, se houver o espírito de cooperação que havia antes, consegue-se tirar alguma vantagem.

### Referência 4 - 0,22% Cobertura

Acho este mais simples, acabaram as evidências, parte-se do princípio que a evidência é a prática.

### Referência 5 - 0,26% Cobertura

A grande vantagem disto é que obriga a fazer formação na área específica e isso leva os professores a atualizarem-se.

### Referência 6 - 0,25% Cobertura

Mas há sempre a expectativa de aceder ao *Muito Bom* sem aulas assistidas, o que não acontecia no modelo anterior.

### Referência 7 - 0,55% Cobertura

Outra vantagem deste modelo, isto se a avaliação estivesse a decorrer normalmente, sem congelamento, não havia toda a parafernália de todos sermos avaliados ao mesmo tempo, pois o ano da avaliação depende do tempo que cada docente tem no escalão.

### Referência 8 - 0,38% Cobertura

No modelo atual, a alteração de alguns procedimentos resultou, quanto a mim, numa melhoria. Tem um senão, a oscilação de ano para ano do universo de docentes avaliados.

### Referência 9 - 0,56% Cobertura

Com a formação concordo, não sei se devia ser obrigatória. Mas devia ser grátis, acessível em termos de localização, nas áreas em que os docentes sentem necessidade, em horários compatíveis não só com o horário da escola, mas também com a vida pessoal.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 1 referência codificada [0,27% Cobertura]

### Referência 1 - 0,27% Cobertura

Em relação às potencialidades, o que eu penso é que de facto, este novo modelo, obriga as pessoas a tirarem ações de formação. Bom, é só a única coisa.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 3 referências codificadas [1,71% Cobertura]

### Referência 1 - 0,75% Cobertura

O que eu reconheço neste modelo de avaliação (pausa) - definiu melhor as “bitolas” em tudo, nos critérios da avaliação de professores. As bitolas estão melhor definidas em tudo, nisso estão. O que eu não gosto é precisamente da parte que depende só da escola.

### Referência 2 - 0,46% Cobertura

Não digo que as ações de formação não sejam importantes.  
São importantes para o docente porque é uma forma de ele regular a atualização dos seus conhecimentos.

### Referência 3 - 0,49% Cobertura

A única coisa para que o processo de avaliação contribui é para uma maior consciencialização do que se passa no funcionamento da escola. Há coisas que podem ir melhorando

## Nome: Papel do avaliador interno no processo

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 4 referências codificadas [0,95% Cobertura]

### Referência 1 - 0,32% Cobertura

Não tem grande utilidade, não tem qualquer influência nem consequência na carreira das pessoas. É uma coisa, um bocadinho, para cumprir o despacho.

### Referência 2 - 0,30% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Eu sei como é que vou fazer as coisas, pelo menos tenho consciência. Primeiro, não vou prejudicar ninguém e segundo também não vou ser ortodoxa

### Referência 3 - 0,24% Cobertura

eu tenho que estar bem informada e perceber bem que tipo de trabalho é que o professor está a desenvolver na escola

### Referência 4 - 0,09% Cobertura

Tem que haver um bom senso e equilíbrio.

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 3 referências codificadas [1,18% Cobertura]

### Referência 1 - 0,51% Cobertura

O avaliador interno funciona (ou deveria funcionar) como regulador. Como alguém que acompanha o processo do desempenho docente. Deveria ser esse o papel. O avaliador interno não deverá ser alguém que tem uma visão superior sobre os acontecimentos, e que é dotado de um conhecimento superior. O avaliador interno tem de ser um cúmplice na melhoria.

### Referência 2 - 0,37% Cobertura

O avaliador interno deveria fazer um acompanhamento. Creio que é essa a intenção. Mas na realidade ele não o faz, porque restringe a sua avaliação a um relatório, porque limita a sua abrangência, limita a sua ação à interpretação dum documento escrito.

### Referência 3 - 0,30% Cobertura

O avaliador interno, tal qual existe, só consegue olhar e acreditar no ponto de chegada. O avaliador interno só olha para um relatório e não sabe qual é o ponto de partida e acredita no ponto de chegada.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição (2)> - § 3 referências codificadas [0,86% Cobertura]

### Referência 1 - 0,14% Cobertura

se a avaliação não tem papel nenhum, o avaliador também não!

### Referência 2 - 0,34% Cobertura

Lê o relatório, não há evidências para apresentar, há, no entanto, alguns avaliadores que fazem alguma supervisão, apesar de o quadro legal não o referir.

### Referência 3 - 0,38% Cobertura

O avaliador interno avalia os parâmetros da dimensão científica e pedagógica, claro que sem a componente da observação da sala de aula, que faz parte da avaliação externa.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 6 referências codificadas [1,09% Cobertura]

Referência 1 - 0,20% Cobertura

Eu acho que teria...portanto, tem um papel, não sei se é muito importante mas pelo menos de interpretação da lei.

Referência 2 - 0,06% Cobertura

Depois, lá está o lado burocrático

Referência 3 - 0,13% Cobertura

O avaliador interno...podia ter essa função de esclarecimento e de melhoria.

Referência 4 - 0,35% Cobertura

O avaliador tem utilidade na interpretação, portanto põe as leis mais próximas dos professores, mas de qualquer forma essa aproximação não é ideal porque merecia depois um atendimento a cada grupo

Referência 5 - 0,17% Cobertura

O avaliador vai buscar só as leis. Só se for o avaliador externo que venha assistir às aulas...

Referência 6 - 0,17% Cobertura

A minha autoavaliação foi fruto de uma auto-reflexão. Foi mais a questão da quantificação.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 2 referências codificadas [0,88% Cobertura]

Referência 1 - 0,49% Cobertura

Ele tem que existir para corresponder ao modelo de avaliação que existe. Não é? Tem a utilidade de conhecer o professor e estar próximo dele, não é? Tem essa utilidade.

Referência 2 - 0,39% Cobertura

Acompanhar o professor. Fazer um trabalho de supervisão e depois escolher elementos de informação e avaliar, que é uma tarefa obrigada

### **Nome:** Diferenciação profissional e do estatuto dos professores

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 2 referências codificadas [0,63% Cobertura]

Referência 1 - 0,56% Cobertura

As pessoas estão interessadas em progredir na carreira para quê? Para se situarem melhor perante os seus colegas concorrencialmente e, efetivamente para ganharem mais. E as pessoas também têm que trabalhar para isso. Ora isso são as duas principais incongruências.

Referência 2 - 0,07% Cobertura

Não. Não de todo. Não consegue.



<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 1 referência codificada [0,09% Cobertura]

Referência 1 - 0,09% Cobertura

Não! Não! Porque a experiência me diz!

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição (2)> - § 1 referência codificada [0,02% Cobertura]

Referência 1 - 0,02% Cobertura

Não!

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 1 referência codificada [0,27% Cobertura]

Referência 1 - 0,27% Cobertura

Não. Não acho! Lá está...porque se é só uma coisa descrita e de mostrar que fizeste os testes, e de mostrar que foste às ações...não mostra o essencial.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 1 referência codificada [0,21% Cobertura]

Referência 1 - 0,21% Cobertura

Não. Todos são avaliados. (pausa) Acho que não diferencia a qualidade.

### **Nome:** Valorização (obrigatoriedade) do processo de avaliação do desempenho

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 2 referências codificadas [0,71% Cobertura]

Referência 1 - 0,27% Cobertura

Todos sem exceção. Todos têm que ser avaliados. Em todos tem de haver pelo menos uma coisa que é fundamental, a autoavaliação.

Referência 2 - 0,44% Cobertura

mas uma cultura que é imposta pela lei (pausa) não chega às pessoas. As pessoas, ou têm a cultura de se autoavaliarem e terem a perceção dos resultados e de quantificarem esses resultados, ou então não vai lá.

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 1 referência codificada [0,32% Cobertura]

Referência 1 - 0,32% Cobertura

Concordo. Acho que a avaliação deve incidir sobre todos os agentes educativos. Se os assistentes operacionais são, se os assistentes técnicos são, se o Diretor é, por que é que os professores não haveriam de ser?

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 4 referências codificadas [1,20% Cobertura]

### Referência 1 - 0,26% Cobertura

Eu sou pela obrigatoriedade da frequência com aproveitamento de ações de formação dentro da sua área disciplinar

### Referência 2 - 0,07% Cobertura

Não! Já te tinha dito no início.

### Referência 3 - 0,43% Cobertura

Eu tinha dito que devem ser avaliados na formação inicial, e depois progressão, a possibilidade de uma progressão mais rápida por candidatura que terá de ser uma coisa a nível nacional

### Referência 4 - 0,43% Cobertura

A minha ideia é uma candidatura com projeto pedagógico inovador, e que depois a atribuição da avaliação não fosse com o projeto, mas fosse com o projeto e com a implementação do projeto.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição (2)> - § 3 referências codificadas [1,04% Cobertura]

### Referência 1 - 0,01% Cobertura

Não!

### Referência 2 - 0,52% Cobertura

Para mim só teria necessidade de se criar um modelo desses para quem se propusesse e para quem queria avaliação externa, ou no caso de haver indícios de más práticas ou problemas por terem um desempenho manifestamente insuficiente ...

### Referência 3 - 0,51% Cobertura

Se todos precisam de ser avaliados, eu remeto outra vez para o já referido: só aqueles que se quisessem candidatar, ou então no caso de más práticas evidentes com queixas dos pais, embora com processo de averiguação como é óbvio.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 7 referências codificadas [1,40% Cobertura]

### Referência 1 - 0,12% Cobertura

Concordo. Mas com uma avaliação formativa, para melhorar, percebes?

### Referência 2 - 0,08% Cobertura

Até quem está no 10º escalão tem que aprender.

### Referência 3 - 0,16% Cobertura

Não é achar que lá porque tem mais de 60 anos sabe mais que toda a gente. Porque não sabe.

### Referência 4 - 0,42% Cobertura

a gente pensa assim: ah! Já tenho 20 anos de ensino, sei muito, e os nossos colegas que têm trinta e tal, usam sempre o argumento da idade. Mas tu nunca sabes tudo e não podes dizer nunca que conheces os alunos todos, porque é mentira.

### Referência 5 - 0,27% Cobertura

Os alunos são muito...e têm dificuldades diferentes, são seres humanos diferentes e nós também. Por isso mesmo, nós devíamos ter uma avaliação, todos!

### Referência 6 - 0,09% Cobertura

Agora, que isso se refletisse nos escalões, não é?

### Referência 7 - 0,26% Cobertura

olhas para os outros, estão à tua frente porque são mais velhos do que tu, ou porque entraram no ensino numa época melhor do que tu, e pronto!

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 2 referências codificadas [0,93% Cobertura]

### Referência 1 - 0,74% Cobertura

Em relação à avaliação externa, eu acho que ela deve existir, mas nos moldes em que eu proponho e como já foi em Portugal, que é uma equipa do ministério da educação que tem gente com formação extra e que faz um reconhecimento dos professores excepcionais.

### Referência 2 - 0,19% Cobertura

Sim. O tal relatório. Acho que sim. Nesses moldes, nesses moldes...

## **Nome:** Adequação dos parâmetros definidos pela SADD à organização interna da escola

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 7 referências codificadas [1,74% Cobertura]

### Referência 1 - 0,13% Cobertura

Eu acho que se devia dar mais importância a uns do que a outros

### Referência 2 - 0,08% Cobertura

Mas não sou eu que te digo quais são.

### Referência 3 - 0,28% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Porque eu acho que é justamente aí, na discussão desses itens, desses valores, desses coeficientes, que tem que entrar o pedagógico

### Referência 4 - 0,42% Cobertura

e tal como se discutem os critérios de avaliação nos departamentos consoante as disciplinas e os níveis de ensino, então também se devia discutir os critérios de avaliação propostos pelo pedagógico,

### Referência 5 - 0,22% Cobertura

se aquilo é para aplicar internamente, tem de haver discussão interna. E é da discussão que nasce a luz

### Referência 6 - 0,48% Cobertura

Não. Há uma grande obsessão em relação aquilo que vem de fora. Muitas vezes estamos a aplicar modelos que não têm nada a ver com o nosso contexto. Nem com o contexto da população dos professores, que pertencem ao agrupamento

### Referência 7 - 0,13% Cobertura

acho que os parâmetros atuais podem ser parâmetros perversos,

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 6 referências codificadas [2,90% Cobertura]

### Referência 1 - 0,45% Cobertura

Em que medida aquela visita de estudo contribuiu e influenciou não só o desempenho dos alunos, mas também a caracterização do próprio Agrupamento? E é isto que eu acho que falta. A avaliação devia trazer isto. É falha nossa. Os parâmetros deveriam ser (re)adaptados. Enfim, muita coisa há ainda a fazer.

### Referência 2 - 0,19% Cobertura

Em parte estão ajustados, pese embora entenda (e disse-o há pouco), que a SADD tem de se debruçar sobre algumas situações injustas.

### Referência 3 - 0,46% Cobertura

Determinados pormenores deverão, por isso, ser afinados. Quando se fala da preparação, organização e realização das atividades letivas, não deveremos olhar unicamente para o relatório e perceber que a preparação foi bem sucedida, que a organização está correta e que a realização das atividades foi pertinente.

### Referência 4 - 0,61% Cobertura

Quando afirmam: *envolvimento em projetos...*, não definem as características dos projetos. (...) "fui promotor de projeto (...) envolvi-me numa atividade, apenas como acompanhante", o acompanhante é avaliado como se fosse o promotor da visita, como promotor da atividade, mas convenhamos uma coisa é ser acompanhante e outra coisa é realizar, organizar e promover uma visita de estudo. Isto deve e tem de ser alterado.

### Referência 5 - 0,81% Cobertura

Qual dos avaliadores se senta a olhar para o relatório cruzando-o com o PE, com o PAA, com os documentos estruturantes do Agrupamento? E eu acho que isto tem de ser alterado, para que seja mais objetivo e mais

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

fácil de monitorizar porque existem aqui determinadas coisas que são muito abrangentes e muito pouco objetivas. Relativamente à formação acreditada, eu defendo um peso diferente, entre as formações que são todas iguais e as formações que são todas diferentes, no sentido da melhoria e da verdadeira valorização e capacitação profissional.

### Referência 6 - 0,37% Cobertura

O relatório de autoavaliação pode estar manipulado. Estando manipulado não é com aqueles parâmetros que devemos proceder à avaliação. Tem de ser com outros mais objetivos. Condicionar a avaliação do desempenho docente a um relatório... É este o resultado.

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 4 referências codificadas [0,91% Cobertura]

### Referência 1 - 0,34% Cobertura

Eu penso que os nossos parâmetros das várias dimensões estão bem feitos e penso que têm um papel de razoável importância. Não sei dizer muito mais

### Referência 2 - 0,25% Cobertura

Parece-me que aquilo é um trabalho bem feito. Eu estou no pedagógico e ele passou por lá, e eu achei isso.

### Referência 3 - 0,24% Cobertura

Há lá uns parâmetros que podem ser omitidos. Por exemplo, no parâmetro do trabalho com as comunidades,

### Referência 4 - 0,08% Cobertura

portanto pareceram-me ajustados.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição (2)> - § 5 referências codificadas [3,33% Cobertura]

### Referência 1 - 0,65% Cobertura

Concordo, por exemplo, com a reflexão sobre os resultados obtidos, logo na primeira dimensão da avaliação, na dimensão científica e pedagógica. Não têm que ser forçosamente bons, mas se se tiver um ponto de partida e um ponto de chegada, não há ninguém que não goste que os números melhorem.

### Referência 2 - 0,23% Cobertura

Têm a mesma importância. Aqueles que são definidos pela SADD têm o mesmo peso dentro de cada dimensão.

### Referência 3 - 0,74% Cobertura

Não! Não têm que estar! Qualquer sistema de avaliação não tem de estar ajustado à realidade socioeconómica, senão não se promove nada. É tal e qual como a avaliação dos alunos, os critérios de avaliação não têm que ser ajustados à realidade socioeconómica, as estratégias é que têm que ser adaptadas à realidade com que nos deparamos.

### Referência 4 - 0,26% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Os parâmetros definidos foram os que a SADD considerou melhores e que foram sancionados pelo Conselho Pedagógico.

### Referência 5 - 1,45% Cobertura

Eventualmente para adaptar à realidade das escolas. Os parâmetros que foram definidos no agrupamento foram os decorrentes do quadro definido no DR 26/2012. Um dos que foi bastante discutido em CP foi o da “*Reflexão sobre a evolução dos resultados dos alunos*”, correspondente a um dos elementos obrigatórios no relatório de autoavaliação. Foi muito questionada e debatida essa obrigatoriedade, analisados os efeitos perniciosos que pode ter. Os parâmetros ficam ao critério de cada escola, mas no relatório, os docentes têm que fazer incidir a sua reflexão em elementos definidos. Assim, a SADD mais não fez do que fazer o paralelismo entre uns e outros.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 6 referências codificadas [1,08% Cobertura]

### Referência 1 - 0,17% Cobertura

dava mais importância aos Parâmetros da dimensão científica e pedagógica, sem dúvida nenhuma.

### Referência 2 - 0,26% Cobertura

Isto não devia ser uma avaliação externa, devia ser uma entreajuda que é o que eu defendo desde o princípio. Eu defendo uma avaliação formativa.

### Referência 3 - 0,12% Cobertura

Acho que não estão ajustados e isso já vi e sei vivenciar isso.

### Referência 4 - 0,12% Cobertura

Eu acho que não se adequa, é muito difícil entrar no mundo dos pais.

### Referência 5 - 0,24% Cobertura

Agora aqui é mais difícil arranjar participação na escola e relação com a comunidade. É a parte mais difícil, que eu acho mais difícil

### Referência 6 - 0,17% Cobertura

é preciso que a escola tenha consciência daquilo que o professor fez. E condições! E condições!

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 4 referências codificadas [1,61% Cobertura]

### Referência 1 - 0,26% Cobertura

Acho que o mais importante é a parte do conhecimento científico. Tem de ser. Tem de ser.

### Referência 2 - 0,55% Cobertura

Eu acho que estes documentos deviam ser universais para todas as escolas. Esta brincadeira do contexto da escola, numa sociedade democrática como a nossa, está a criar grandes desigualdades

### Referência 3 - 0,24% Cobertura

Se o ministério quer fazer uma boa avaliação tem de atribuir tudo igual para todos.

## Referência 4 - 0,56% Cobertura

Eu acho que os parâmetros deviam ser a nível nacional. O ensino privado que possa ser visto à margem, tudo bem. Agora a escola pública, é a escola que faz o país. Eu defendo esse princípio.

**Nome:** Perspetivas sobre a credibilidade e fidelidade do relatório de autoavaliação

&lt;Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição&gt; - § 3 referências codificadas [1,60% Cobertura]

## Referência 1 - 0,83% Cobertura

Alguns são muito ridículos porque são muito bons em tudo. Não me estou a referir à minha experiência direta porque eu não tive casos desses, agora eu já li relatórios do género, eu sou muito bom nisto, e sou muito bom naquilo. É que geralmente estes são por *copy past* porque dá menos trabalho fazer igual aos outros que dizem muito bem de si próprios. E a autoavaliação não pode ser assim.

## Referência 2 - 0,30% Cobertura

O discurso pode descambar em auto elogio. A pessoa é avaliada, efetivamente perante aquilo que diz. E a falha está exatamente aí no sistema

## Referência 3 - 0,48% Cobertura

Avaliei pessoas com que já trabalhei vários anos e se ela diz assim x, y ou z se é verdade ou não. Há muitos avaliadores que estão num papel oposto que é o de não saberem. Então o que é que fazem? Ou se acredita ou se *desavalia*

&lt;Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição&gt; - § 1 referência codificada [0,33% Cobertura]

## Referência 1 - 0,33% Cobertura

Agora, como se comprova isto? A avaliação feita apenas através do relatório e não havendo a observação da prática letiva, para os professores que só dão aulas, para mim, é uma avaliação parcial, não é uma avaliação plena.

&lt;Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição&gt; - § 1 referência codificada [0,34% Cobertura]

## Referência 1 - 0,34% Cobertura

Pronto! Porque neste modelo, eu penso que o ser feita por pares evita o pôr no relatório coisas que não sejam minimamente verdadeiras e observadas.

**Nome:** Perceção do avaliado sobre o seu relatório

&lt;Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M&gt; - § 4 referências codificadas [0,88% Cobertura]

## Referência 1 - 0,06% Cobertura

Não costumo copiar por ninguém.

## Referência 2 - 0,05% Cobertura

Eu faço sempre tudo certinho!

Referência 3 - 0,20% Cobertura

Eu acho que sou mais descritiva do que reflexiva, mas agora vou mudar isso. Já tenho refletido muito sobre isso

Referência 4 - 0,57% Cobertura

Então agora é assim, faço o Relatório, meia dúzia de questões, está feito! Agora é assim, levas uma nota, mas devia ter a nota certa, mas depois explicar o que é que a pessoa deve melhorar. O que é que a pessoa, no entender daquele avaliador deve melhorar no sentido do crescimento. Todos nós somos como os frutos.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 2 referências codificadas [0,99% Cobertura]

Referência 1 - 0,35% Cobertura

Dentro daquilo que me obrigam a fazer, é claro que eu invisto, eu reflito, mas depois entrego o trabalho e, está feito.

Referência 2 - 0,64% Cobertura

Eu acho que as nossas práticas mudam quando na realidade nós interiorizamos alguma coisa e o processo de interiorização é um processo lento, de interiorização de mudanças e é um processo que o próprio nem sempre controla.

### **Nome:** Conceção do termo e dos conceitos conexos

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 5 referências codificadas [1,63% Cobertura]

Referência 1 - 0,06% Cobertura

não sei o que é supervisão!

Referência 2 - 0,43% Cobertura

Talvez os coordenadores de grupo, numa parte da legislação, há uma parte que eu acho que é dedicada a essa componente de coordenação, não só dos trabalhos mas também da orientação do trabalho do professor

Referência 3 - 0,51% Cobertura

tínhamos essas funções de supervisão quando eram colocados professores novos na escola e o antigo delegado que agora é representante de grupo, teria uma função de orientar, de acompanhar o trabalho do professor, a planificação dos conteúdos.

Referência 4 - 0,19% Cobertura

todo esse trabalho mais pedagógico, pode ser entendido, em certo aspeto, como supervisão.

Referência 5 - 0,44% Cobertura



## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

essa função da supervisão no sentido do tal acompanhamento e coordenação mais pedagógica do trabalho do professor tem sido um bocado abandonada, e até desvalorizada em função das questões administrativas.

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 5 referências codificadas [1,72% Cobertura]

Referência 1 - 0,21% Cobertura

Supervisão... se nós formos pelo significado da palavra e daí tirar algumas ilações, traduzir-se-á numa visão que está acima do normal, não é?

Referência 2 - 0,81% Cobertura

E pressupõe que haja alguém que tenha mais do que o outro, e aí pode ser entendida de uma forma errónea, como controlo, inspeção... E supervisão não é isso. Ou não deveria ser isso. Para mim, a supervisão é também orientação, acompanhamento, monitorização de forma a podermos evoluir, é partilha e é cumplicidade. Nunca superioridade, como é habitualmente entendida e conotada. Supervisão não é uma tarefa de alguém que é superior a outro. Podendo existir superioridade, ela não é princípio, nem condição ou objetivo fulcral do processo de supervisão.

Referência 3 - 0,26% Cobertura

O processo de supervisão é o processo de acompanhamento, de debate, de melhoria contínua, mas isso implica que haja muita cumplicidade e muita sintonia, posso dizer mesmo união.

Referência 4 - 0,37% Cobertura

Se o professor quiser ser honesto concluirá isso; um professor, não querendo ser honesto, porque tem receios de expor as suas fragilidades, refugir-se-á no oposto. Olhará sempre como alguém que vem para aborrecer, para expor fragilidades, para humilhar.

Referência 5 - 0,07% Cobertura

Ser supervisor não é necessariamente ser melhor.

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 3 referências codificadas [1,13% Cobertura]

Referência 1 - 0,20% Cobertura

Supervisão associa a articulação e orientação. Portanto são as minhas duas palavras.

Referência 2 - 0,32% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Articulação do indivíduo enquanto professor com o todo. Com o todo quer seja a nível de colegas, quer seja a nível da população escolar.

### Referência 3 - 0,62% Cobertura

E depois no acompanhamento que eu acho que é importante para ir mostrando como se faz, o que é que já está feito, para que a pessoa ou faça igual ou se não faz igual, faz diferente mas sabe porque é que está a fazer diferente e portanto a supervisão para mim é isto.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição (2)> - § 3 referências codificadas [0,82% Cobertura]

### Referência 1 - 0,37% Cobertura

Supervisão é o acompanhamento da prática docente. Como acompanhamento da prática docente continuo a achar que é na área da didática que ela deve ser mais desenvolvida.

### Referência 2 - 0,22% Cobertura

Faz sentido nos primeiros anos de formação de professores mas não faz sentido de forma continuada.

### Referência 3 - 0,23% Cobertura

De forma continuada é o trabalho colaborativo, senão eu pergunto: quem é que supervisiona o supervisor!

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 5 referências codificadas [1,57% Cobertura]

### Referência 1 - 0,25% Cobertura

Uma supervisão é uma visão acima da nossa. Portanto, é uma visão acima, quer dizer, que ela vê mais do que a nossa. Está mais consciente.

### Referência 2 - 0,24% Cobertura

Palavras associadas: (pausa) um espelho bem limpo, sei lá! (risos). Uma lente macroscópica. Sei lá! Portanto, é uma visão acima!

### Referência 3 - 0,29% Cobertura

Acima no sentido de que vê mais do que tu! Está mais consciente do que tu! Portanto é a visão objetiva, é uma visão objetiva que eu como professora não posso ter.

### Referência 4 - 0,14% Cobertura

Portanto essa supervisão é como alguém, um cineasta que filma a vida de alguém.

### Referência 5 - 0,65% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Que não tem lá subjetividade nenhuma. Não tem lá sentimentos, emoções. É isenta é imparcial, não é! Se for eu a ver-me a mim própria, tenho mais dificuldade em aceitar os meus próprios erros. Estás a perceber o que eu acho que é supervisão? É alguém que está fora do meu mundo. É que a gente tem o nosso mundo... pois... é outra visão da minha vida, da minha profissão.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 1 referência codificada [0,50% Cobertura]

Referência 1 - 0,50% Cobertura

Supervisão é já um trabalho em equipa, um trabalho colaborativo. Em que pode haver um delegado, coordenador, que tem esse cargo e portanto dinamiza esse trabalho de grupo.

**Nome:** Ênfase dada à formação especializada em supervisão

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 3 referências codificadas [0,49% Cobertura]

Referência 1 - 0,10% Cobertura

Não faço a menor ideia do que seja supervisão

Referência 2 - 0,10% Cobertura

Perfeitamente. Completamente. E falta imenso!

Referência 3 - 0,30% Cobertura

Porque não conseguem supervisionar por sua alta recriação. Eles não podem inventar. Também na área científica a pessoa tem de estar atualizada.

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 4 referências codificadas [1,18% Cobertura]

Referência 1 - 0,04% Cobertura

Não! Uma resposta rápida.

Referência 2 - 0,19% Cobertura

A prática supervisiva deveria fazer parte de nossa cultura de escola. Pedagogicamente falando, acredito que seríamos mais ricos.

Referência 3 - 0,31% Cobertura

Acho que ajuda. Podendo ser perversa, quando mal interpretada, a supervisão permite-nos...eu diria que é um contributo muito importante... permite-lhes ter uma visão diferente sobre a avaliação. Sobre o processo.

Referência 4 - 0,64% Cobertura

Eu conheço pessoas que têm formação em supervisão, com perfil para a supervisão. Se todas fossem como elas, seria garantidamente um sucesso. Conheço outras pessoas que têm formação em supervisão, que se envolveram com a supervisão, não porque isso lhes trouxesse uma ideia diferente do que é o ensino, mas

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

porque isso lhes proporciona um curriculum engraçado e, quiçá, lhes dá um estudo diferente, um reconhecimento ou poder acrescidos.

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 3 referências codificadas [0,41% Cobertura]

Referência 1 - 0,04% Cobertura

Não. Não tenho.

Referência 2 - 0,19% Cobertura

Acho que sim! Eu sou sempre pelas formações. Acho que a formação nunca é demais.

Referência 3 - 0,19% Cobertura

A haver, com supervisão, porque lhes dá uma orientação sobre o que deverão fazer.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição (2)> - § 1 referência codificada [0,01% Cobertura]

Referência 1 - 0,01% Cobertura

Não.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 4 referências codificadas [0,57% Cobertura]

Referência 1 - 0,08% Cobertura

Não. Na supervisão é ver acima! Ver acima!

Referência 2 - 0,19% Cobertura

Eu acho que sim! Então, porque esse ver consciente e objetivo exige treino. Exige especialização. Claro!

Referência 3 - 0,16% Cobertura

Exige que tu saibas ver onde é que está a essência de uma boa aula ou de uma boa prática

Referência 4 - 0,15% Cobertura

A supervisão seria de quem? De alguém que tivesse estudado mais sobre este tópico.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 5 referências codificadas [1,19% Cobertura]

Referência 1 - 0,05% Cobertura

Não. Não tenho.

Referência 2 - 0,21% Cobertura

Se calhar devem ter. Faz parte, ou não? Se calhar, para criar parâmetros.

Referência 3 - 0,39% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

E a formação...até mesmo para aferir. Se eu vou avaliar, vou ter de supervisionar o trabalho do outro e então, vou fazer à minha maneira?

Referência 4 - 0,15% Cobertura

E isto acarreta imensas desigualdades, compadrios,

Referência 5 - 0,39% Cobertura

Um inspetor, quando vai fazer inspeção a uma escola, tem de ter formação para saber o que vai fazer! Eu acho que os avaliadores também!

### **Nome:** Vantagens das práticas supervisivas

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 1 referência codificada [0,51% Cobertura]

Referência 1 - 0,51% Cobertura

tínhamos essas funções de supervisão quando eram colocados professores novos na escola e o antigo delegado que agora é representante de grupo, teria uma função de orientar, de acompanhar o trabalho do professor, a planificação dos conteúdos

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 3 referências codificadas [0,96% Cobertura]

Referência 1 - 0,13% Cobertura

Eu acho que tem vantagens. O controlo torna as pessoas mais cuidadosas e mais rigorosas.

Referência 2 - 0,54% Cobertura

É a interpretação redutora da supervisão a funcionar: o efeito sendo benéfico, é igualmente odioso, porque entende-se a supervisão como uma ação de controlo. Rejeito essa perspetiva. A supervisão devia ser praticada com base na partilha constante, na permuta, na discussão, na troca de ideias, porque a supervisão é isso mesmo. Todos nós devemos ser supervisionados.

Referência 3 - 0,29% Cobertura

Acredito que a supervisão poderá implementar uma nova dinâmica, uma nova maneira de estar no ensino, mais cúmplice, mais partilhada, mais unida, em prol de uma cultura de agrupamento mais sólida.

### **Nome:** A conceção de bom avaliador

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 1 referência codificada [0,45% Cobertura]

Referência 1 - 0,45% Cobertura

bons avaliadores têm de ter: preparação científica têm de ter enquadramento legislativo legal para estarem informados, estarem enquadrados, e humanidade. Têm de ter as três coisas. Têm de ter estas vertentes.

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 4 referências codificadas [0,86% Cobertura]

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

### Referência 1 - 0,31% Cobertura

Um avaliador é aquele que é isento. Que é capaz de sair desse papel e tentar ter uma visão muito sã do que está a acontecer. Um bom avaliador é o que se debruça sobre o ponto de partida e sobre o ponto de chegada.

### Referência 2 - 0,23% Cobertura

Tem de conhecer a realidade, os antecedentes, os constrangimentos, as características daquele universo e depois concluir em função dos resultados obtidos.

### Referência 3 - 0,24% Cobertura

O avaliador não deve focar-se, apenas, nos resultados. O caminho e as condições em que o percorremos são aspetos igualmente importantes e a considerar. Sempre.

### Referência 4 - 0,08% Cobertura

Verdade seja dita, nem toda a gente serve para avaliador.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição (2)> - § 3 referências codificadas [0,48% Cobertura]

### Referência 1 - 0,18% Cobertura

Eu acho que não devia existir avaliador. Acredito mais num processo colaborativo.

### Referência 2 - 0,13% Cobertura

Não sei que características deve ter. A existir, não sei!

### Referência 3 - 0,17% Cobertura

Não há um bom avaliador que seja mau em didática e na componente científica.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 3 referências codificadas [0,78% Cobertura]

### Referência 1 - 0,33% Cobertura

Deviam-lhe ser dadas horas e formação adequada para isso. Então o modelo da educação sabia separar o trigo do joio. Falha aí! O trigo do joio! Devia haver uma formação para as pessoas

### Referência 2 - 0,17% Cobertura

Não é só avaliar um relatório. É avaliar a prática. É ir às aulas. Estar com as pessoas.

### Referência 3 - 0,29% Cobertura

Para mim um bom avaliador deveria começar por ser um exemplo em vez de ser um quantificador. Um exemplo que dá conselhos. Que ajuda a melhorar. Para mim é isso.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 1 referência codificada [1,23% Cobertura]

## Referência 1 - 1,23% Cobertura

Um bom avaliador é alguém que conhece muito bem o trabalho que tem de ser feito. Que conhece o avaliado, as suas potencialidades, mais... e que numa prática colaborativa consegue mover o avaliado para que trabalhe melhor, discutindo práticas pedagógicas. Trocar informação, essencialmente é isso. Não um líder no sentido que imponha, mas são pessoas... são pessoas... nem todas as pessoas têm esse perfil. É raro até encontrar-se.

**Nome:** Ênfase dada ao trabalho colaborativo

&lt;Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição&gt; - § 2 referências codificadas [0,86% Cobertura]

## Referência 1 - 0,48% Cobertura

Conheço o trabalho deles por participar ativamente na construção de instrumentos didáticos, de avaliação dos alunos, como há uma partilha de materiais dentro do próprio grupo, temos uma maneira de trabalhar bastante partilhada

## Referência 2 - 0,38% Cobertura

A escola pode decidir mas é uma escola que esteja envolvida! E é uma escola que perceba o que quer. Que envolva os professores e que envolva até os moldes da sua própria avaliação

&lt;Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição&gt; - § 5 referências codificadas [1,69% Cobertura]

## Referência 1 - 0,40% Cobertura

Por que não fomentar essa cultura de partilha? É que isto só depende de nós, das nossas cabeças. Toda a gente acredita que isto é possível e se calhar até tem reflexo imediato na sua maneira de estar. Afinal, a esse investimento corresponderia uma motivação acrescida...

## Referência 2 - 0,50% Cobertura

*Trabalho colaborativo, promoção interpares...* O trabalho colaborativo tem de ser escalpelizado. Não basta colaborar com o(a) colega. Como é que se avalia a colaboração? *Envolvimento em projetos relevantes para a comunidade educativa.* Quais são os projetos relevantes? Quem cruza isso? Ninguém cruza. Quantas pessoas leram o Projeto Educativo?

## Referência 3 - 0,30% Cobertura

Não conheço ninguém que não tire ilações de uma prática colaborativa. São experiências muito enriquecedoras. Juntar pessoas com maneiras de trabalhar diferentes ajuda muito à aproximação. Pela partilha.

## Referência 4 - 0,13% Cobertura

trabalho colaborativo impõe partilha, implica *feedback* e a cumplicidade do “vamos fazer”.

## Referência 5 - 0,36% Cobertura

Eu sou favorável à partilha, sou favorável à colaboração, a todo o tipo de trabalho em prol de um objetivo que seja comum, em prol de uma cultura de união, em prol de uma cultura de qualidade, em prol de uma cultura de progresso, de evolução.

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 9 referências codificadas [2,61% Cobertura]

### Referência 1 - 0,26% Cobertura

Eu acho francamente que isso é um dos problemas maiores que uma escola tem: as práticas colaborativas, eu acho.

### Referência 2 - 0,32% Cobertura

Acho que se trabalha muito individualmente. E acho que há coisas concretas que fazem com que as pessoas trabalhem cada vez mais isoladas.

### Referência 3 - 0,32% Cobertura

E a possibilidade da pessoa ter tempo livre para trabalhar com os colegas em conjunto na elaboração de um teste, é realmente muito difícil.

### Referência 4 - 0,25% Cobertura

Portanto eu penso que deveria haver mais tempo calendarizado para que as pessoas trabalhassem em conjunto.

### Referência 5 - 0,40% Cobertura

Acho que é talvez das coisas mais difíceis e penso que esse trabalho em conjunto não precisa de ser uma coisa que tenha na ponta uma avaliação para que as pessoas a façam.

### Referência 6 - 0,26% Cobertura

eu acho que é isso, o trabalho conjunto é mais importante do que a produção de documentos. Francamente, eu acho.

### Referência 7 - 0,11% Cobertura

Eu penso que promove o trabalho colaborativo.

### Referência 8 - 0,33% Cobertura

É a questão do tempo. Não está definido e por outro lado é difícil as pessoas terem tempo para estarem reunidas e para trabalharem em conjunto.

### Referência 9 - 0,37% Cobertura

eu não tenho dúvidas, que era tirar 2/3 das tarefas puramente administrativas que não têm interesse nenhum para que as pessoas pudessem trabalhar em conjunto.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição(2)> - § 8 referências codificadas [2,67% Cobertura]

### Referência 1 - 0,64% Cobertura



## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

acredito na colaboração entre docentes, na partilha e aperfeiçoamento dos materiais, mais do que em qualquer avaliação. Quanto ao modelo em si, não concordo. Por que é que eu não concordo com a avaliação? Porque acredito mais nestas práticas para a melhoria do desempenho profissional.

### Referência 2 - 0,32% Cobertura

Acredito neste trabalho de colaboração. A eficácia da colaboração, por vezes falha, no momento de pôr em prática as regras definidas em conjunto.

### Referência 3 - 0,28% Cobertura

A nível das didáticas e do desempenho nas disciplinas em si, das prestações, acredito no trabalho colaborativo dos grupos.

### Referência 4 - 0,54% Cobertura

Considero que com a prática e trabalho colaborativo nos vamos moldando e desenvolvendo profissionalmente, incorporando práticas que respondem melhor aos desafios que se nos vão colocando. Foi neste contexto que me fui formando como professora;

### Referência 5 - 0,11% Cobertura

A avaliação prejudicou a partilha e a colaboração.

### Referência 6 - 0,30% Cobertura

Nos moldes em que foi feita a avaliação até 2011 conduziu a uma redução das práticas colaborativas, os docentes trabalham mais sozinhos.

### Referência 7 - 0,22% Cobertura

Não sei. Não tenho a perceção (do contributo da SADD na promoção das dinâmicas colaborativas).

### Referência 8 - 0,27% Cobertura

É uma questão de fé! Não acredito na questão da avaliação mas acredito na prática colaborativa, e no trabalho em conjunto.

### <Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 8 referências codificadas [2,00% Cobertura]

### Referência 1 - 0,11% Cobertura

Tem de haver mais partilha, mais intercâmbio. E tu aprendes!

### Referência 2 - 0,33% Cobertura

Lá está! O grupo de pares...o saber ouvir...o saber ver os exemplos...aprendo a saber falar com os miúdos, às vezes, de uma forma mais acessível do que se calhar falava há uns anos atrás!

### Referência 3 - 0,39% Cobertura

Eu vejo isto assim como uma comunidade científica, em que há uma equipa. Ninguém é melhor que ninguém, e toda a gente se entreja. Eu acho que uma comunidade científica e pedagógica é que era o ideal, para mim.

## Referência 4 - 0,26% Cobertura

Talvez com uma comunidade, com uma comunidade científica, como dizia o Karl Popper, primeiro as pessoas trabalham em conjunto, para melhorar.

## Referência 5 - 0,29% Cobertura

Acho que o ensino devia ser essencialmente esse. Quer dizer...práticas colaborativas existem meia dúzia. Existe! Práticas colaborativas no processo avaliativo, não!

## Referência 6 - 0,35% Cobertura

Como é que isso se traduz no processo avaliativo? Eu avaliar-me contigo? As duas? Para isso...lá está! Tem de haver uma equipa! Eu tenho de te dizer: anda lá comigo e eu depois vou contigo, ver-te.

## Referência 7 - 0,07% Cobertura

As pessoas estão pouco recetivas a isto.

## Referência 8 - 0,20% Cobertura

Eu acho que é muito benéfico! Isso tem a ver com tudo o que eu tenho defendido até hoje! Não fechar as salas.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 4 referências codificadas [1,59% Cobertura]

## Referência 1 - 0,41% Cobertura

Aquilo que eu posso ganhar estando a trabalhar contigo de forma informal na escola é mais do que aquilo que uma ação de formação me vai dar.

## Referência 2 - 0,37% Cobertura

Eu acho que são muito importantes. Aquilo que eu posso ganhar como avaliada é precisamente isso. É a troca de experiências.

## Referência 3 - 0,19% Cobertura

Eu acho que existe, mas não em função da avaliação. Deveria ser!

## Referência 4 - 0,63% Cobertura

Há aqueles momentos em que o avaliador e o avaliado têm de estar em conjunto. Dou importância mas acho que não funciona da mesma maneira com todas as pessoas. Depende da alma do indivíduo, depende da sua personalidade...

**Nome:** Elementos facilitadores das práticas reflexivas

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 2 referências codificadas [0,35% Cobertura]

## Referência 1 - 0,25% Cobertura

Isso é fundamental. Não só nos relatórios mas também na atividade pedagógica e na tal supervisão a nível disciplinar,

## Referência 2 - 0,10% Cobertura

Auto depende da hétero, interage com a outra.

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição-> - § 2 referências codificadas [0,97% Cobertura]

Referência 1 - 0,52% Cobertura

Outra questão é a reflexão sobre a evolução nos resultados. O que é afinal a reflexão? Refletir é pensar e ponto final? Ou refletir é chegar a uma conclusão e dessa conclusão definirem-se estratégias futuras? O ato de refletir não pode esgotar-se em: "eu refleti...", "o aluno progrediu...", "o aluno começou com X e chegou a Y". Isto não é refletir.

Referência 2 - 0,45% Cobertura

Uma prática reflexiva é uma avaliação (pessoal ou do grupo) do nosso trabalho, que obrigatoriamente deve conduzir a uma melhoria, ou a uma reformulação de estratégias. Podemos estar a seguir um caminho errado, continuamos em frente? As práticas reflexivas ajudam-nos a melhorar. É preciso implementá-las.

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição-> - § 2 referências codificadas [0,42% Cobertura]

Referência 1 - 0,21% Cobertura

As práticas reflexivas, eu penso que se faz aqui na escola e isso eu acho que se faz bem.

Referência 2 - 0,21% Cobertura

Se o professor o fizer honestamente, eu penso que pode ter. Faz um balanço da sua atividade.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição (2)> - § 1 referência codificada [0,55% Cobertura]

Referência 1 - 0,55% Cobertura

nunca senti muita falta de aulas assistidas para introduzir alterações, mas lá que refletia e reflito sobre o que corre bem ou menos bem! Quando cheguei a fazer o estágio pela Universidade Aberta, essa reflexão já era para mim um dado adquirido.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 1 referência codificada [0,09% Cobertura]

Referência 1 - 0,09% Cobertura

Reflexivas, houve da minha parte. Na autoavaliação.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 1 referência codificada [0,30% Cobertura]

Referência 1 - 0,30% Cobertura

Existem pelo menos uma vez por ano. Acho que pelo menos uma vez por ano, quando fazemos o relatório.

### **Nome: Recetividade à avaliação feita por pares**

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 4 referências codificadas [1,24% Cobertura]

Referência 1 - 0,26% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

É muito complicado avaliar pares. Avaliar pessoas que estão no exercício da profissão e são os nossos pares. É complicado.

Referência 2 - 0,05% Cobertura

Pode ser muito mais justa

Referência 3 - 0,41% Cobertura

acho que é a mais justa de todas, porque é assim: eu, conhecendo bem o trabalho do meu colega, estou muito mais capaz de o avaliar, do que outra pessoa que não conhece o trabalho de lado nenhum

Referência 4 - 0,51% Cobertura

Acaba por ser sempre muito mais justa, no sentido de ser mais, empiricamente verificável. Mas não é mais realista! É mais empiricamente verificável porque eu posso ir para a prática. Sendo par, eu estou a partilhar com ele a tarefa do ensino

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 1 referência codificada [0,30% Cobertura]

Referência 1 - 0,30% Cobertura

Se houver honestidade entre os pares, entre a nossa classe de professores e de docentes, provavelmente nada haverá a temer, porque sempre poderemos aprender muito mais uns com os outros do que sózinhos.

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 4 referências codificadas [0,76% Cobertura]

Referência 1 - 0,10% Cobertura

Eu acho que tem vantagens e desvantagens.

Referência 2 - 0,34% Cobertura

Uma desvantagem é que a pessoa sabe que a conhecem e portanto não pode mentir descaradamente no relatório. Terá alguma vergonha em relação a isso.

Referência 3 - 0,24% Cobertura

E pode haver alguma subjetividade. Agora, se me derem a escolher, eu prefiro que seja feita por pares.

Referência 4 - 0,09% Cobertura

Agora é uma relação interpares, não é?

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição (2)> - § 1 referência codificada [0,22% Cobertura]

Referência 1 - 0,22% Cobertura

A haver avaliação, deve ser sempre feita por uma pessoa que tenha uma posição hierárquica superior.

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 4 referências codificadas [1,11% Cobertura]

### Referência 1 - 0,34% Cobertura

Agora como é que se aprende com o grupo de pares? Ou com o avaliador externo? Em vez de fazermos ações de formação na rua sobre temas estúpidos, porquê não fazermos ações uns com os outros?

### Referência 2 - 0,06% Cobertura

Vejo muitas vantagens. São todas.

### Referência 3 - 0,27% Cobertura

Se for com um grupo de pares, tu sentes-te mais à vontade porque há uma empatia. Eu acho que é psicológico. Tem que haver sempre humanidade na avaliação

### Referência 4 - 0,43% Cobertura

Se há empatia e há respeito pelos pares, nós aceitamos muito mais facilmente possíveis críticas, não é? Então o que é que a gente vai fazer? Vai aperfeiçoar, aperfeiçoar...aperfeiçoar...e depois até é capaz de ir pedir: “anda lá ver outra vez”.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 5 referências codificadas [1,92% Cobertura]

### Referência 1 - 0,18% Cobertura

Eu acho que a avaliação deve ser feita pelos pares na escola.

### Referência 2 - 0,44% Cobertura

Aqueles que se salientam e que são muito bons, devem ter uma avaliação externa. E aqueles que são muito maus também devem ter uma avaliação externa.

### Referência 3 - 0,41% Cobertura

Não estou de acordo que sejam os nossos pares de outra escola a fazer a avaliação externa. Isso não cria um melhor modelo de avaliação.

### Referência 4 - 0,24% Cobertura

Se é feita pelos pares, estamos a falar de alguém que sabe o que se passa, não é?

### Referência 5 - 0,66% Cobertura

Estou a falar de alguém que dá aulas e que, portanto, sabe minimamente o que está a fazer, mas eu não concordo que os professores sejam sacrificados a assistir a aulas, obrigatoriamente. Como no caso dos orientadores de estágio.

## **Nome:** Perceções das relações interpessoais entre os agentes intervenientes no processo avaliativo

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 3 referências codificadas [0,91% Cobertura]

### Referência 1 - 0,30% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

As pessoas que compõem a SADD também são pessoas de vários agrupamentos, correspondem a várias sensibilidades e eu penso que isso é importante.

### Referência 2 - 0,45% Cobertura

Depois, a parte humana, que eu acho que isso também vai melhorando, à medida que as pessoas vão aferindo se este instrumento avaliativo é bom, se tem bons resultados e se é ajustado e adaptado à realidade da escola

### Referência 3 - 0,16% Cobertura

Humanamente é boa. Agora é condicionada face aos imperativos da legislação

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 1 referência codificada [0,32% Cobertura]

### Referência 1 - 0,32% Cobertura

Quando se adota um modelo de avaliação delega-se no avaliador a responsabilidade de chegar a uma conclusão. Mas o avaliador, porque conhece aquele docente, tem sempre uma perspetiva, uma ideia inicial daquela pessoa.

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 1 referência codificada [0,27% Cobertura]

### Referência 1 - 0,27% Cobertura

eu penso que se tenta fazer o melhor que se pode, mas depois há relações entre pessoas que nunca mais ficam iguais.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 3 referências codificadas [0,76% Cobertura]

### Referência 1 - 0,40% Cobertura

Eu tenho uma boa relação com ela. E nunca me passou sequer pela cabeça que ela é...quer dizer, raramente passa pela cabeça que ela é minha avaliadora, porque tenho uma relação de amizade com ela, ou quase de amizade. Pronto!

### Referência 2 - 0,27% Cobertura

Para ter essa observação objetiva do meu trabalho, se calhar era preciso mais do que uma pessoa, como acontece, por exemplo, na comunidade científica.

### Referência 3 - 0,09% Cobertura

Eu acho que devia ser uma equipa. Exatamente!

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 2 referências codificadas [1,45% Cobertura]

### Referência 1 - 0,69% Cobertura

A estrutura do ministério da educação deveria gerir os professores avaliadores. Eu não posso sacrificar-te a ti e criar problemas na nossa relação por causa de tu estares a desempenhar o papel de avaliadora e eu de avaliada ou vice-versa.

### Referência 2 - 0,76% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

É a que tem de ser (risos). Para mim é sempre uma resposta muito pessoal. Eu inibo-me sempre perante o meu avaliador, porque é uma questão de formação, intrínseca à minha pessoa e portanto serei sempre pior ao ser avaliada do que se não tivesse essa pressão.

### **Nome:** Interações avaliador-avaliado

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição-C> - § 1 referência codificada [0,18% Cobertura]

Referência 1 - 0,18% Cobertura

se houver cumplicidade e uma boa relação, essa relação profissional pode ajudar-nos a progredir e a alcançar outro patamar.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 2 referências codificadas [0,35% Cobertura]

Referência 1 - 0,18% Cobertura

Como quê? Sentarmo-nos e estudarmos as duas? Algumas vezes. Com a coordenadora de departamento...

Referência 2 - 0,18% Cobertura

Com a Teresa também. Mas foi mais apresentar o produto final. Lá está, o Relatório. Produto final!

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 1 referência codificada [0,19% Cobertura]

Referência 1 - 0,19% Cobertura

Formalmente muito poucas mas informalmente mais. Acho que sim!

### **Nome:** Existência de feedback entre avaliador-avaliado

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 2 referências codificadas [0,17% Cobertura]

Referência 1 - 0,10% Cobertura

Sim! Tive feedback das minhas práticas profissionais.

Referência 2 - 0,08% Cobertura

Tive boa nota. Pronto! Foi só quantidades.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 1 referência codificada [0,06% Cobertura]

Referência 1 - 0,06% Cobertura

Eu acho que não.

### **Nome:** Natureza do acompanhamento feito pelos atores educativos

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 1 referência codificada [0,16% Cobertura]

Referência 1 - 0,16% Cobertura

Estive na condição de avaliar pessoas que já trabalham comigo há algum tempo

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 2 referências codificadas [0,60% Cobertura]

Referência 1 - 0,15% Cobertura

Nós reunimos todas as quartas-feiras, discutimos todas as quartas-feiras o que é importante discutir

Referência 2 - 0,45% Cobertura

há uma coisa que para mim as SADD devem ter, é uma percentagem de insegurança para poderem reequacionar permanentemente a sua estratégia e abertura, obviamente tem que haver essa abertura porque a sensação de uma autoestima intocável faz com que essas SADD se alheiem do papel importantíssimo que têm.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição(2)> - § 3 referências codificadas [1,76% Cobertura]

Referência 1 - 0,44% Cobertura

Em termos de horário, temos uma hora marcada semanalmente e reunimos muito regularmente. Algumas das dificuldades são decorrentes de algumas lacunas no quadro legal, do cruzamento dos diplomas.

Referência 2 - 0,51% Cobertura

A SADD vai adotando alguns procedimentos que resultam de emanções da comissão pedagógica da avaliação. Por exemplo, até a própria calendarização interna obedece a algumas diretrizes vindas de lá. Os prazos têm ser harmonizados.

Referência 3 - 0,82% Cobertura

É apenas processual. O acompanhamento é feito na medida em que nos vão chegando dúvidas e a SADD vai emitindo esclarecimentos sob a forma de informações que pretendem a uniformização dos procedimentos. São questões processuais. As pessoas têm dúvidas e vão-nas colocando, muitas vezes via coordenadores de departamento, outros colocam-nas junto do presidente da SADD.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 2 referências codificadas [0,68% Cobertura]

Referência 1 - 0,31% Cobertura

Porque é que não somos acompanhados no processo? Eu acho que quanto mais o tempo passa, mais nós temos consciência que o tempo passa, e queremos ser cada vez melhores.

Referência 2 - 0,37% Cobertura

Foi-me dizendo mais ou menos as datas, o que é que eu tinha que fazer...O que é que as pessoas costumam receber não é isso? As datas! O que é que tem de ser avaliado e porquê! Não é isso? Mais burocrático!

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 1 referência codificada [0,22% Cobertura]



### Referência 1 - 0,22% Cobertura

Resposta às dúvidas que eu acho que fui colocando. Sim. Sim. Acho que sim!

### **Nome:** Promoção de práticas supervisivas pelo avaliador

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 1 referência codificada [0,26% Cobertura]

### Referência 1 - 0,26% Cobertura

Não. Mas não quer dizer que não existam docentes que a pratiquem. Lá vou ter que falar novamente na cultura de Escola. Tenho pena, mas não existe. Ou melhor, ainda não existe.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 1 referência codificada [0,27% Cobertura]

### Referência 1 - 0,27% Cobertura

De supervisão? Eh pá! Isso não sei! Isso sei lá! Pelo menos informou-se porque é uma pessoa que gosta de fazer bem aquilo que faz, não é? Acho que sim!

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 1 referência codificada [0,14% Cobertura]

### Referência 1 - 0,14% Cobertura

Ai de certeza que sim. As mínimas de certeza.

### **Nome:** Contributo formativo da supervisão na avaliação interna

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 7 referências codificadas [2,30% Cobertura]

### Referência 1 - 0,20% Cobertura

a componente realmente formativa, essa componente escapa realmente a este modelo de avaliação.

### Referência 2 - 0,24% Cobertura

Não dá para compatibilizar. São dois objetivos completamente diferentes, muito embora elas possam estar ligadas

### Referência 3 - 0,43% Cobertura

A supervisão é orientá-lo, coordená-lo, acompanhá-lo. É assim que eu concebo a supervisão! Uma coisa é esta função, outra coisa é a avaliação. Porque senão é altamente penalizante. Não dá para conciliar.

### Referência 4 - 0,22% Cobertura

como é que eu posso ensinar os meus pares? A supervisão é, de algum modo, a transmissão de conhecimento.

### Referência 5 - 0,72% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Uma coisa é orientar os colegas, coordenar o seu trabalho, fazer o tal acompanhamento pedagógico e outra coisa é avaliar o processo. São coisas completamente distintas. Atualmente o que há? Há só avaliação, porque o avaliador tem alguma função de supervisão neste momento, do ponto de vista da orientação pedagógica, da coordenação? Não!

### Referência 6 - 0,16% Cobertura

Não existe supervisão! No atual modelo não existe. Ou existe muito pouca.

### Referência 7 - 0,34% Cobertura

Eu acho que a avaliação é mais importante com supervisão. Sim! Porque é uma avaliação mais compreensiva, mais humana, mais pedagógica e menos administrativa.

### <Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 2 referências codificadas [0,90% Cobertura]

#### Referência 1 - 0,66% Cobertura

Sim. Aliás, quando temos algumas referências ao tipo de professor, ao perfil do professor, isso implica que o professor seja um elemento extremamente importante em tudo o que se passa no Agrupamento, por forma a ‘beber’, digamos assim, uma cultura uniforme relativamente ao seu comportamento. É o que queremos para o Agrupamento e, portanto, o perfil do professor explicitado no Projeto Educativo, dita, digamos assim, algumas ideias sobre isso.

#### Referência 2 - 0,24% Cobertura

Não tenho dúvida absolutamente nenhuma que, se os docentes tivessem formação em supervisão pedagógica, fariam uma avaliação muito mais idónea, muito mais rigorosa.

### <Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 2 referências codificadas [0,16% Cobertura]

#### Referência 1 - 0,11% Cobertura

Não sei. Não sei. Eu isso não te sei responder.

#### Referência 2 - 0,05% Cobertura

Nesta eu penso que não.

### <Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição(2)> - § 5 referências codificadas [1,79% Cobertura]

#### Referência 1 - 0,21% Cobertura

Se para avaliar é preciso ter capacidade de supervisão, então o Diretor é a pessoa indicada.

#### Referência 2 - 0,37% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Não sei! Sei que alguns avaliadores internos fazem esse acompanhamento mas não sei se é prática generalizada. Só está previsto que haja o relatório de autoavaliação.

### Referência 3 - 0,65% Cobertura

O parecer é um modelo completamente aberto. O avaliador interno faz um parecer, onde faz fundamentação das notas que dá!

As informações que a SADD emite tanto são para avaliados como para avaliadores internos. Serão de cariz formativo? Talvez! São regras para uniformização de procedimentos.

### Referência 4 - 0,14% Cobertura

Faz pareceres naqueles que são avaliados no regime especial.

### Referência 5 - 0,42% Cobertura

Eles só serão formativos se o avaliado alguma vez pedir a sua consulta. Estão no processo do avaliado. Podem sair opiniões de cariz formativo. Mas não há orientações nenhuma nesse sentido.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição M> - § 2 referências codificadas [0,42% Cobertura]

### Referência 1 - 0,10% Cobertura

Não, mas devia haver. É isso que eu estou a dizer.

### Referência 2 - 0,32% Cobertura

Eu acho que a supervisão é importante, agora como é que se faz? A supervisora deveria ter esse olho clínico nas aulas...quando eu fiz o meu estágio aprendi muito com o meu orientador

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição C> - § 1 referência codificada [0,10% Cobertura]

### Referência 1 - 0,10% Cobertura

Não. Acho que não. Acho que não!

## **Nome:** Promoção da avaliação supervisiva nos documentos orientadores

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição (2)> - § 1 referência codificada [0,39% Cobertura]

### Referência 1 - 0,39% Cobertura

Eles são construídos com uma participação alargada, contam com a colaboração de todos os intervenientes no conselho pedagógico e, por inerência, estes ouvem os que representam.

## **Nome:** Funções atribuídas ao avaliador interno

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 7 referências codificadas [2,14% Cobertura]

### Referência 1 - 0,47% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

o desempenho das minhas funções torna-se mais simples justamente porque estou a avaliar colegas meus que têm a mesma formação científica do que eu, o que é muito importante porque eu sei de situações em que isso não ocorre

### Referência 2 - 0,13% Cobertura

tive o cuidado, foi de pedir a avaliação dos anos anteriores.

### Referência 3 - 0,46% Cobertura

Contei sobretudo com isso e avaliei essa parte, mas quis saber qual tinha sido a avaliação do desempenho que ela tinha tido na escola anterior, porque parecendo que não, isso ajudou-me a configurar metade da posição.

### Referência 4 - 0,27% Cobertura

Eu desempenho alguma função de supervisão porque sou coordenadora de grupo, agora imagina que não era coordenadora de grupo!

### Referência 5 - 0,32% Cobertura

Acho que o avaliador deveria ter a tal componente de supervisão, agora, eu duvido é que todo o supervisor seja obrigado a ter a componente de avaliador.

### Referência 6 - 0,21% Cobertura

O avaliador tem que ter a função avaliativa. Ter mais função avaliativa do que outra infelizmente.

### Referência 7 - 0,27% Cobertura

Para a melhoria? Honestamente, não. É por isso que eu tenho uma péssima perspetiva da avaliação tal como ela é feita atualmente

### <Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 1 referência codificada [0,39% Cobertura]

#### Referência 1 - 0,39% Cobertura

Quase que pica as atividades em número, a assiduidade, e eventuais atividades que indiciam a relação com a comunidade. No fundo, o avaliador interno, é um verificador e classificador daquilo que está no relatório. Lamentavelmente, diga-se. Mas essa é a realidade.

### <Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 5 referências codificadas [1,50% Cobertura]

#### Referência 1 - 0,41% Cobertura

E agora também penso que um avaliador vai medir a planificação de aulas, porque nas outras coisas também não vai adiantar muito, porque na formação isso é um aspeto do formador.

#### Referência 2 - 0,35% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Não sei. Se concretamente os avaliadores têm tempos de reunião com os seus avaliados? Não sei. E não estou a ver como é que isso depois é exequível.

### Referência 3 - 0,44% Cobertura

Eu penso que esse acompanhamento, não estando previsto e não estando determinado e quantificado, não estando operacionalizado, até pode ter um efeito perverso. Eu estou convencida que sim.

### Referência 4 - 0,13% Cobertura

no modelo atual, o avaliador vai avaliar um documento.

### Referência 5 - 0,18% Cobertura

Por aquilo que sei, eu penso que neste momento o avaliador basicamente avalia.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição (2)> - § 2 referências codificadas [0,58% Cobertura]

### Referência 1 - 0,16% Cobertura

Se ela é avaliativa, tem de fazer alguma supervisão, senão avalia o quê?

### Referência 2 - 0,42% Cobertura

O avaliador aplica os descritores constantes da ficha e no parecer justifica a atribuição da pontuação em cada elemento face à matéria relatada, não é? E os avaliadores internos fazem-no.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 1 referência codificada [0,15% Cobertura]

### Referência 1 - 0,15% Cobertura

Deve ter as duas. Hoje em dia só tem a avaliativa mas deve ter também a supervisiva.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 1 referência codificada [0,60% Cobertura]

### Referência 1 - 0,60% Cobertura

O que é pedagógico é que sejam as duas. É mais pedagógico. É mais enriquecedor para o professor. Ele tem de ter as duas. Pode é desempenhá-la de uma maneira ou de outra, com mais pormenor ou menos pormenor.

## **Nome:** Grau de satisfação com o acompanhamento no processo de avaliação

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 1 referência codificada [0,18% Cobertura]

### Referência 1 - 0,18% Cobertura

Lá está! De uma forma mais formativa, mais presencial. Cuidada, e menos burocrática e quantificada.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 2 referências codificadas [1,09% Cobertura]

### Referência 1 - 0,50% Cobertura

Pelas minhas características pessoais, eu não quero acompanhamento nenhum. Mas por isso é que eu acho que isto é tudo muito injusto, porque cada um de nós é um mundo, não é?

### Referência 2 - 0,59% Cobertura

depende da interação que eu tiver com a pessoa A ou B. Se me aparecer uma pessoa com quem não tenho empatia nenhuma, eu quero vê-lo à distância e já sei que vou ficar sujeita à avaliação que ele me der.

### **Nome:** Fatores promotores da atividade supervisiva da componente interna da avaliação docente

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 1 referência codificada [0,38% Cobertura]

### Referência 1 - 0,38% Cobertura

E penso que se essa supervisão e acompanhamento pelo professor mais graduado for institucionalizada como modo de trabalho conjunto, que ela consegue ter mais frutos

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição(2)> - § 2 referências codificadas [0,70% Cobertura]

### Referência 1 - 0,13% Cobertura

A supervisão passa muito pelo trabalho ao nível do grupo.

### Referência 2 - 0,58% Cobertura

Ao nível de grupo há supervisão, planifica-se, faz-se o balanço, trocam-se experiências.... pelo menos no nosso, mas penso que nos outros também se faz trabalho semelhante. Agora se é preciso haver avaliação e um avaliador interno para isso (pausa) questiono!

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 3 referências codificadas [0,71% Cobertura]

### Referência 1 - 0,20% Cobertura

Acho muito importante. Foi isso que eu tive no estágio. Tive uma grande orientadora, que nos ensinava tudo.

### Referência 2 - 0,37% Cobertura

até se fizéssemos miniações sobre um tema mais difícil, e toda a gente tivesse que apresentar e dissesse como fez, essa troca de experiências, melhorava a prática docente, e a colaboração entre professores.

### Referência 3 - 0,15% Cobertura

Haver uma certa cumplicidade: termos a porta aberta e não termos a porta fechada.

### **Nome:** Fatores promotores da atividade supervisiva da componente interna da avaliação docente

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 1 referência codificada [0,38% Cobertura]

### Referência 1 - 0,38% Cobertura

E penso que se essa supervisão e acompanhamento pelo professor mais graduado for institucionalizada como modo de trabalho conjunto, que ela consegue ter mais frutos

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição(2)> - § 2 referências codificadas [0,70% Cobertura]

### Referência 1 - 0,13% Cobertura

A supervisão passa muito pelo trabalho ao nível do grupo.

### Referência 2 - 0,58% Cobertura

Ao nível de grupo há supervisão, planifica-se, faz-se o balanço, trocam-se experiências.... pelo menos no nosso, mas penso que nos outros também se faz trabalho semelhante. Agora se é preciso haver avaliação e um avaliador interno para isso (pausa) questiono!

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 3 referências codificadas [0,71% Cobertura]

### Referência 1 - 0,20% Cobertura

Acho muito importante. Foi isso que eu tive no estágio. Tive uma grande orientadora, que nos ensinava tudo.

### Referência 2 - 0,37% Cobertura

até se fizéssemos mini ações sobre um tema mais difícil, e toda a gente tivesse que apresentar e dissesse como fez, essa troca de experiências, melhorava a prática docente, e a colaboração entre professores.

### Referência 3 - 0,15% Cobertura

Haver uma certa cumplicidade: termos a porta aberta e não termos a porta fechada.

## **Nome:** Contributo formativo do relatório de autoavaliação

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 5 referências codificadas [0,96% Cobertura]

### Referência 1 - 0,23% Cobertura

Quanto mais não seja, obrigar o professor a preocupar-se em dizer bem de si próprio e em esconder as falhas.

### Referência 2 - 0,08% Cobertura

ele tem que ter o trabalho de pensar.

### Referência 3 - 0,24% Cobertura

Como é que eu vou dizer isto? E isso já é de algum modo uma oportunidade para a pessoa refletir sobre si própria

### Referência 4 - 0,32% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Agora se bate certo com a realidade, eu acho que não! A autoavaliação nem a heteroavaliação, não! Mas pronto, o único aspeto positivo é a autoavaliação.

Referência 5 - 0,09% Cobertura

É talvez o fator mais importante para mim

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 8 referências codificadas [2,41% Cobertura]

Referência 1 - 0,56% Cobertura

se o professor sente que toda aquela interiorização e reflexão da sua prática resulta numa melhoria, a que eu chamaria *qualidade do momento da aula* na relação com o aluno, nos resultados que se obtêm, na atenção e na disponibilidade para um maior envolvimento do aluno. Se o professor conseguir e sentir esse retorno, por certo, sentir-se-á grato e realizado. E isso é nesse sentido.

Referência 2 - 0,17% Cobertura

Conceptualmente reconheço-lhe importância, sim. Na prática, nem sempre. Na SADD já vi relatórios muito parecidos.

Referência 3 - 0,22% Cobertura

Portanto, se um relatório de autoavaliação for autêntico e interiorizado pelos docentes e professores, esse relatório tem interesse e produz efeitos.

Referência 4 - 0,20% Cobertura

Não faz sentido nenhum, que se faça a autoavaliação porque ela não vai produzir efeitos. É o cumprimento de um procedimento. Mais nada.

Referência 5 - 0,19% Cobertura

A autoavaliação tem de ser uma interiorização, uma reflexão para a melhoria pessoal e não apenas para o elogio literário, não é?

Referência 6 - 0,35% Cobertura

se o professor, ao fazer a sua autoavaliação, chegar à conclusão de que nem tudo foi perfeito e de que há coisas em que ele pode e deve melhorar... mas infelizmente não é essa a prioridade... E é por isso que a autoavaliação não nos diz nada.

Referência 7 - 0,36% Cobertura

O professor que avalia e que é avaliador, ao olhar para o relatório, atribui uma nota que não se reflete em mais nada. Agora se aquela avaliação fosse uma avaliação que dissesse: o professor tem que melhorar aqui, tem de alterar esta estratégia



### Referência 8 - 0,35% Cobertura

Há pessoas que são muito melhores do que aquilo que escreveram no relatório e há pessoas que são muito piores do que aquilo que escrevem no relatório. Inexplicavelmente, a escrita desvirtua e condiciona a avaliação. Simplesmente, perverso.

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 5 referências codificadas [0,94% Cobertura]

### Referência 1 - 0,17% Cobertura

Eu tenho a ideia que esses relatórios muitas vezes são processos mecânicos.

### Referência 2 - 0,23% Cobertura

O relatório tem pouca importância. Tem um carácter formal e dificilmente terá muita importância, sim!

### Referência 3 - 0,12% Cobertura

O relatório só por si eu não vejo vantagem nenhuma

### Referência 4 - 0,14% Cobertura

Não espelham a prática docente porque aquilo é uma técnica.

### Referência 5 - 0,28% Cobertura

realmente o relatório é apenas um documento, é apenas um formulário, portanto ao relatório eu daria menos importância.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição (2)> - § 3 referências codificadas [1,93% Cobertura]

### Referência 1 - 0,47% Cobertura

A partilha de angústias, de fracassos e de sucessos, de modos de atuar, de materiais é muito mais eficaz do que todas as reflexões que possa plasmar num relatório em contexto de avaliação do desempenho docente.

### Referência 2 - 0,50% Cobertura

Eu acho que os efeitos do relatório em si são reduzidos se fizerem uma reflexão séria sobre as suas práticas no dia a dia..., e penso que as fazem, contribuem de facto para melhorar, pois ninguém gosta de ter maus resultados.

### Referência 3 - 0,97% Cobertura

A mim, descansa-me imenso saber que tenho não sei quantos anos para fazer o relatório (risos) e porquê? Porque me liberta tempo para melhorar a minha prática letiva, para as pesquisas que preciso de fazer, para preparar as aulas, para as atividades que preciso desenvolver. Se eu estiver focada no registo de tudo o que

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

faço para o relatório de autoavaliação esgota-me, mas esgota-me mesmo! Porque das duas uma, ou eu faço ou eu registo.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 8 referências codificadas [2,19% Cobertura]

### Referência 1 - 0,33% Cobertura

para mim fazer um Relatório anulamente, um Relatório que só fala por palavras que tem uma nota no fim, tu ficas a olhar um bocado para aquilo, sem ter um feedback de uma entrevista.

### Referência 2 - 0,28% Cobertura

Lá está a formatividade. Não ser só a soma, a contabilização daquilo, isto é isto, isto é aquilo, isto é aqueloutro...pronto, não é só a avaliação quantitativa.

### Referência 3 - 0,05% Cobertura

Devia também, dar orientações

### Referência 4 - 0,27% Cobertura

leva-me a refletir mais um bocado sobre isso, não é? Mas depois, os resultados, essa forma como o processo se realiza, para mim, não me diz quase nada.

### Referência 5 - 0,31% Cobertura

Não há um feedback dos pontos mais fracos e mais fortes e tinha que ser uma coisa mais aprofundada, tinha de ser uma coisa menos formatada, mais individual e menos anónima.

### Referência 6 - 0,27% Cobertura

no fundo os relatórios são a coisa mais impessoal que há! Já viste o que é? Há montes de gente que duplica e faz quase tudo igual, só muda as turmas.

### Referência 7 - 0,29% Cobertura

Aquilo para a maioria dos professores não é nada. Não é um momento reflexivo. Acho que o momento reflexivo é para nós, mas isso nós também fazemos ao longo do ano.

### Referência 8 - 0,38% Cobertura

Contribui no sentido em que tens que fazer um balanço. Para quem nunca foi obrigado a fazê-lo não contribui. É um trabalho muito solitário. Continua a ser muito solitário e eu acho que não leva a lado nenhum.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 4 referências codificadas [1,09% Cobertura]

### Referência 1 - 0,31% Cobertura

A avaliação da escola em si e a autoavaliação - acho que são momentos importantes. Dão-nos mais consciência.

### Referência 2 - 0,08% Cobertura

Fui eu sozinha que o fiz.

### Referência 3 - 0,33% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Agora não acho que tudo isto esteja dependente da avaliação. Acho que o momento de reflexão, pode contribuir.

### Referência 4 - 0,38% Cobertura

É o momento em que o docente pensa e faz um balanço. Pode conduzir à melhoria mas não é só por aí. É mais um momento de reflexão.

### **Nome:** Contributo formativo da avaliação para a melhoria da organização escola

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 1 referência codificada [0,12% Cobertura]

### Referência 1 - 0,12% Cobertura

Devia contribuir. Mas neste momento duvido que contribua.

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 2 referências codificadas [0,49% Cobertura]

### Referência 1 - 0,22% Cobertura

A escola beneficia com isso, porque lhe dá um crédito diferente. Torna-a mais credível. Agora, é um descrédito quando não produz nenhum efeito prático.

### Referência 2 - 0,27% Cobertura

Portanto, a organização tem vantagens e beneficia com a avaliação. Até para com a sua imagem e visibilidade para o exterior. A avaliação é importante, é fundamental em todas as áreas.

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 2 referências codificadas [0,36% Cobertura]

### Referência 1 - 0,20% Cobertura

Eu tenho muitas dúvidas do reflexo da avaliação neste momento na escola. Muitas! Muitas!

### Referência 2 - 0,15% Cobertura

Não. Não! (Não contribui para a melhoria da qualidade da escola)

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição(2)> - § 2 referências codificadas [0,72% Cobertura]

### Referência 1 - 0,26% Cobertura

São reflexivas no relatório (pausa), o conhecimento que eu tenho dessas práticas reflexivas é que são autoelogios.

### Referência 2 - 0,46% Cobertura

Não sei. Não tenho essa percepção. Não tenho dados. Houve uma altura que se dizia que os professores faltavam menos, mas o facto de faltarem menos é resultado da alteração do enquadramento legal das faltas.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 2 referências codificadas [0,53% Cobertura]

### Referência 1 - 0,32% Cobertura

E essa pessoa que vê o meu Relatório que é a minha delegada, supostamente, então agora diz-me lá? E se eu errar e for uma professora que não vale para nada, como é que eu melhoro?

### Referência 2 - 0,21% Cobertura

Não. Não. Não. Acho que não. Esta forma de avaliação, não. Tinha que ser outra, em que toda a gente trabalhasse.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 2 referências codificadas [0,40% Cobertura]

### Referência 1 - 0,32% Cobertura

Eu ponho em causa que seja o processo avaliativo dos docentes que vá criar um melhor funcionamento da escola.

### Referência 2 - 0,08% Cobertura

Acho que não. Acho que não!

## **Nome:** Efeitos da avaliação interna docente na alteração da prática docente

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 1 referência codificada [0,27% Cobertura]

### Referência 1 - 0,27% Cobertura

Os efeitos na prática docente são perversos. Perversos. Porque a coisa quando corre mal o professor ainda fica mais desmotivado.

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 2 referências codificadas [0,52% Cobertura]

### Referência 1 - 0,40% Cobertura

A melhor compensação é obtermos os resultados a que nos propomos. E esses resultados não precisam de ser as classificações e as avaliações dos alunos a nível nacional. Eu acho que tem mais a ver com o aspeto do *feedback* que o docente consegue obter da sua prática letiva.

### Referência 2 - 0,12% Cobertura

Não tem efeitos. Não se reflete em nenhuma componente do desempenho do professor.

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 5 referências codificadas [1,61% Cobertura]

### Referência 1 - 0,45% Cobertura

Acho que pessoas para quem a situação de aula é um inferno, nunca hão de conseguir ser bons professores nem que façam quinhentas ações de formação e que sejam avaliadas outras quinhentas vezes.

### Referência 2 - 0,20% Cobertura

o problema das ações de formação é que muitas vezes as pessoas fazem-nas porque sim.

### Referência 3 - 0,59% Cobertura

eu confio que se tu fazes uma ação na tua disciplina, se a fazes com assiduidade, se a fazes com aproveitamento, se melhoras os teus conhecimentos quer científicos quer pedagógicos é um bocado paradoxal que depois não os vás aplicar na tua vida futura.

### Referência 4 - 0,24% Cobertura

Agora eu não vejo consequências da avaliação na melhoria da prática docente na escola. Não vejo mesmo!

### Referência 5 - 0,14% Cobertura

Não reconheço efeitos na prática docente. De maneira nenhuma.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição(2)> - § 2 referências codificadas [1,04% Cobertura]

### Referência 1 - 0,64% Cobertura

Eu acho que não tem grande eficácia. A minha perceção é que não tem, mas é apenas a minha. No meu caso pessoal, como eu acabei de dizer, eu sei que tenho de fazer o relatório daqui por muitos anos, dá-me imensa paz de espírito (risos). Deixa-me espaço -tempo para fazer outras coisas.

### Referência 2 - 0,41% Cobertura

Os professores têm menos dias por conta do período de férias e portanto (risos) faltam menos. Para efeitos de avaliação, a assiduidade é contabilizada conforme o preconizado no ECD.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 1 referência codificada [0,31% Cobertura]

### Referência 1 - 0,31% Cobertura

Só esse balanço que te faz progredir. Eu acho que a avaliação interna se resume a um relatório. O que é mais a avaliação interna? (risos) Resume-se a um relatório. Pronto!

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 6 referências codificadas [2,70% Cobertura]

### Referência 1 - 0,28% Cobertura

Eu acho que a avaliação de professores não melhora a escola nem melhora a aprendizagem dos alunos.

### Referência 2 - 0,22% Cobertura

Eu não vejo que a mudança de práticas e as melhorias dependam da avaliação.

### Referência 3 - 0,63% Cobertura

Há tantos fatores que interferem na maneira como nós somos professores. Até a própria dinâmica de uma escola, pode fazer-nos funcionar melhor ou pior. Quero dizer que não é a avaliação que me faz mudar de práticas.

### Referência 4 - 0,39% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Eu acho que a nossa formação e atualização é importante porque nos permite que isso venha a acontecer mais tarde. É isso que eu acho.

### Referência 5 - 0,31% Cobertura

Eu acho que neste momento está toda a gente muito desiludida, portanto eu acho que os efeitos são negativos.

### Referência 6 - 0,86% Cobertura

As incertezas são tantas que eu acho que a maior parte das pessoas não consegue fazer mudanças... não há progressão na carreira... não, não há efeitos... Só a parte reflexiva, a troca de experiências, o trabalho colaborativo é que pode dar origem à interiorização de novos processos nas práticas docentes.

## **Nome:** Fatores que potenciam a melhoria das práticas docentes

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 1 referência codificada [0,61% Cobertura]

### Referência 1 - 0,61% Cobertura

as escolas que têm uma melhor perceção sobre si próprias, isto é, têm um instrumento pedagógico como o regulamento interno e o projeto de escola, mais bem aferido, que estão constantemente a rever os seus objetivos e a ajustá-los à realidade, são aquelas que têm sempre melhores resultados

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição (2)> - § 2 referências codificadas [0,83% Cobertura]

### Referência 1 - 0,59% Cobertura

É o trabalho colaborativo, sem dúvida! Formal e informal. E hoje há muita forma de se trabalhar colaborativamente com as novas tecnologias. Há aplicações de fácil manuseio. Faz melhorar as práticas docentes e penso que conduz a resultados, é onde aposto fortemente!

### Referência 2 - 0,24% Cobertura

Não sei se a supervisão é muito importante para essa mudança de práticas. Não acredito que seja importante.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 1 referência codificada [0,17% Cobertura]

### Referência 1 - 0,17% Cobertura

Pelo exemplo do grupo de pares, pelo intercâmbio do grupo de pares, pela interdisciplinaridade.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 3 referências codificadas [1,45% Cobertura]

### Referência 1 - 0,47% Cobertura

Se há diálogo e os assuntos têm de ser tratados na avaliação, há sempre troca de ideias e portanto há sempre alguma coisa que se pode retirar, mas não é condição.

### Referência 2 - 0,63% Cobertura

A cultura de confronto de ideias é benéfica, mas não sei se tem de ser no modelo avaliado/avaliador. Não tem de estar subjugada ao modelo de avaliação. A minha prática diz-me que não é por aí que as coisas melhoram.

### Referência 3 - 0,35% Cobertura

Com supervisão. Pelo acompanhamento e pelo detetar de falhas e isso é possível com a supervisão, não com a avaliação.

### **Nome:** Fatores que condicionam a melhoria das práticas docentes

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 8 referências codificadas [1,83% Cobertura]

### Referência 1 - 0,35% Cobertura

Há muita dispersão. Muita ocupação com coisas que não são verdadeiramente úteis para a melhoria da qualidade do ensino e depois culpam o professor e responsabilizam-no

### Referência 2 - 0,28% Cobertura

Acresce a burocracia e o trabalho real com os alunos vai reduzindo a sua qualidade. Isso prejudica toda a escola e toda a sociedade.

### Referência 3 - 0,19% Cobertura

Justamente por isso estar a falhar que muita da qualidade do ensino também está a falhar.

### Referência 4 - 0,08% Cobertura

Tem a ver com a organização da escola

### Referência 5 - 0,08% Cobertura

a parte legislativa condiciona imenso

### Referência 6 - 0,20% Cobertura

Nós vemos que há legislação que propicia esse trabalho e há legislação que atafulha em papel

### Referência 7 - 0,21% Cobertura

E finalmente é o fator económico. Que é a crise, não só no aspeto da remuneração, mas no investimento

### Referência 8 - 0,44% Cobertura

muitas vezes é esse o nosso problema, é termos pouco tempo para pararmos, para nos distanciarmos, para refletirmos, para pensar, para pesquisar sobre os assuntos que são às vezes do nosso próprio interesse.

<Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 1 referência codificada [0,54% Cobertura]

### Referência 1 - 0,54% Cobertura

Tem muito a ver com a idoneidade profissional. É intrínseca à pessoa. Há pessoas que não precisam de grandes motivações para serem os melhores. Há pessoas que precisam de ganhar mais para quererem fazer melhor. Há pessoas que respondem a estímulos diferentes de uma forma diferenciada. Isto é, o que é que deveria sustentar uma maior motivação para os professores?

&lt;Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição&gt; - § 1 referência codificada [0,33% Cobertura]

Referência 1 - 0,33% Cobertura

E francamente, desde o início sempre me irritou esse corporativismo, e penso que era uma coisa que mudaria imediatamente as práticas docentes.

**Nome:** Estratégias sugeridas para melhorar a eficácia do modelo de avaliação

&lt;Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição&gt; - § 2 referências codificadas [1,11% Cobertura]

Referência 1 - 0,87% Cobertura

Nós definirmos as “linhas com que devemos coser”. Só envolver as pessoas, elas são o objeto de avaliação. Portanto, quem mais do que elas... nós também não fazemos a autoavaliação para os alunos? Então porque é que não fazemos isso? Porque é que não temos essa cultura para nos aplicar a nós? A questão dos coeficientes era decidida pelos professores. Era válido também para três ou quatro anos, logo se via.

Referência 2 - 0,25% Cobertura

as pessoas no conselho pedagógico ocuparem-se de assuntos mais ligados aos problemas reais que nós temos nas escolas

&lt;Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição&gt; - § 4 referências codificadas [1,56% Cobertura]

Referência 1 - 0,47% Cobertura

A SADD viu-se confrontada com algumas reclamações e obviamente essas reclamações implicam que haja um júri de preferência com formação em supervisão. Por que tem de se dar esse crédito às pessoas. Tem de se dar. É forçoso que as pessoas que vão servir de júri tenham formação. Mas a legislação não obriga e devia obrigar.

Referência 2 - 0,32% Cobertura

Para agilizar... Gostava que a avaliação da unidade orgânica fosse vertida ou transformada em créditos para a consecução e continuidade das estratégias que estão a surtir bons resultados, e que vão no sentido da melhoria.

Referência 3 - 0,47% Cobertura

O relatório de autoavaliação é um bom indicador, mas ele tem de ser defendido. Uma das coisas que posso sugerir é que a pessoa que fez o relatório tenha de ser confrontada com ele. Assim, o avaliador não daria apenas a nota pelo que está escrito, mas também pelo que seria, então, abordado na defesa oral do seu relatório

Referência 4 - 0,29% Cobertura



## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Com supervisão pedagógica seria mais fácil, graças, pelo menos, ao acompanhamento ao longo ano letivo. O supervisor é o único que consegue olhar para o ponto de partida e para o ponto de chegada.

<Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 18 referências codificadas [6,80% Cobertura]

### Referência 1 - 0,30% Cobertura

Eu sempre achei que as pessoas deveriam ter um processo de avaliação como te falei há bocado, da profissionalização em exercício

### Referência 2 - 0,47% Cobertura

eu penso que as pessoas poderiam progredir normalmente como era o esquema anterior em que as pessoas progrediam desde que “não”, ou seja, desde que não tivessem um número de faltas injustificadas, etc.

### Referência 3 - 0,83% Cobertura

o que eu sempre achei é que alguém que quisesse progredir mais rapidamente poderia inscrever-se e propor um trabalho vanguardista, diferente, de índole científico-pedagógica que entraria depois num concurso nacional e que esses trabalhos, se tivessem qualidade, poderiam proporcionar a essa pessoa uma subida mais rápida do que a progressão por antiguidade.

### Referência 4 - 0,18% Cobertura

se esse modelo existisse, tinha que passar muito mais por observação de aulas

### Referência 5 - 0,25% Cobertura

eu penso que será mais fácil haver um modelo diferente: Uma pessoa como avaliadora e outra como supervisora.

### Referência 6 - 0,78% Cobertura

Há análise de resultados, há um grupo em que os resultados dessa disciplina são muito díspares, as pessoas têm nome, não se vai dizer para o pedagógico que os resultados são díspares. Não! É naquela disciplina concretamente com aquele professor. Faz-se uma reunião, fala-se com as pessoas, acompanha-se, responsabiliza-se, vê-se porquê.

### Referência 7 - 0,56% Cobertura

seria a frequência, a obrigatoriedade das ações de formação, o cuidado com a qualidade dessas ações de formação, e eventualmente fazer, com a parte final das ações de formação, uma formulação da aplicação prática na didática futura do professor

### Referência 8 - 0,37% Cobertura

Ou seja, não dizer só “vai aplicar isto e isto”, não! Devia concretizar-se num plano de melhoria da prática docente que integrava a avaliação da própria ação.

### Referência 9 - 0,16% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

Eu dou um enfoque à formação, que a maior parte das pessoas não dá.

### Referência 10 - 0,14% Cobertura

Reformulava a avaliação, aumentava o peso da formação gratuita

### Referência 11 - 0,50% Cobertura

Em relação ao relatório de autoavaliação, eu acho que talvez, para a pessoa se consciencializar do que fez...Mas podia perfeitamente ser apenas uma enumeração perfeitamente factual e por tópicos daquilo que a pessoa fez

### Referência 12 - 0,26% Cobertura

O acompanhamento poderia fazer-se através da supervisão, a pessoa sabia que tinha feito mesmo aquela atividade

### Referência 13 - 0,18% Cobertura

Portanto francamente eu acho que neste modelo seria dar mais peso à formação

### Referência 14 - 0,40% Cobertura

E acho que não sinto necessidade da avaliação anual, penso que a progressão pode ser automática e depois para o excelente com essa situação de exceção, por candidatura, etc.

### Referência 15 - 0,29% Cobertura

Mas, a haver avaliação a observação de aulas tem de existir. Para mim, não há avaliação sem observação da prática docente.

### Referência 16 - 0,43% Cobertura

Essa observação de aulas podia perfeitamente ser uma média do supervisor que acompanhou e que indicou aquela prática e o avaliador que está de fora a ver como é que aquilo é efetivado.

### Referência 17 - 0,35% Cobertura

E a observação de aulas, para mim, ou não há avaliação nenhuma e as pessoas progridem, ou se há avaliação ela tem de ser feita com observação de aulas.

### Referência 18 - 0,36% Cobertura

E pesando os prós e os contras, eu punha de parte essa observação de aulas não calendarizada, mas não abdicaria da observação de aulas calendarizadas.

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição (2)> - § 1 referência codificada [0,35% Cobertura]

### Referência 1 - 0,35% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

O que eu posso dizer é que deve deixar de existir este modelo e fazer uma aposta forte na formação inicial dos professores. Aí é que eu penso que resolvia.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV\_Entrevista-transcrição-M> - § 6 referências codificadas [1,45% Cobertura]

Referência 1 - 0,34% Cobertura

Eu ia assistir às tuas aulas, tu vinhas às minhas, como no estágio. A certa altura do ano fazíamos isso uns aos outros. Se viesse um avaliador externo, aí a objetividade era mais assegurada.

Referência 2 - 0,38% Cobertura

Relativamente a isso, eu falei de uma comunidade, no fundo avaliativa, que seria o meu grupo ou...em que pudessemos colaborar entre nós, e a avaliação deveria ser formativa. Eu acho que isso é muito importante.

Referência 3 - 0,28% Cobertura

Eu acho que a avaliação passa sempre pela observação com caráter formativo e partilha de documentos, de saberes. A observação de aulas devia ser obrigatória.

Referência 4 - 0,27% Cobertura

Um novo modelo. Um modelo em que fosse a equipa que fosse avaliada. A avaliação do grupo e a capacidade que o grupo tem de trabalhar com outros grupos.

Referência 5 - 0,08% Cobertura

Devia haver mais testemunhos. Mais provas.

Referência 6 - 0,10% Cobertura

eu acho que era uma coisa interessante. Pôr evidências.

<Internas\\Entrevistas avaliados\\UV3\_Entrevista-transcrição-C> - § 3 referências codificadas [1,86% Cobertura]

Referência 1 - 0,61% Cobertura

Aqueles que se destacam devem ser vistos/avaliados por alguém de fora. Podem ser “chamados à atenção”/reconhecidos pelas estruturas da escola, mas a avaliação deve ser feita fora da escola, como era até aqui.

Referência 2 - 0,72% Cobertura

Portanto eu acho que cabe às estruturas centrais fazerem a distinção do que é um muito bom professor. A grande maioria avalia-se dentro da média, do Bom. Quem quiser mais (porque nem todos os professores precisam desse reconhecimento) candidata-se.

Referência 3 - 0,53% Cobertura

Acho que a avaliação externa deve ser feita por gente do ministério. Profissionais. Uma avaliação e uma supervisão. Pode ser feita uma avaliação interna pelos pares, em termos gerais.

**Nome:** Estratégias sugeridas para melhorar o desempenho da prática profissional

<Internas\\Entrevista avaliador\\UV\_Final\_Entrevista-transcrição> - § 5 referências codificadas [1,83% Cobertura]

### Referência 1 - 0,25% Cobertura

eu acho que sobre a supervisão do representante de grupo deveria haver uma supervisão do coordenador de departamento.

### Referência 2 - 0,44% Cobertura

se os materiais fossem mais trabalhados em grupo e se houvesse um sentido de objetivo mais concertado e isto começa logo pela consciência relativamente ao projeto educativo e à maneira como se lá chega, não é?

### Referência 3 - 0,34% Cobertura

também concordo que se calhar a cultura disciplinar tem de ser substituída por uma cultura interdisciplinar ou transdisciplinar. Acho que é muito importante.

### Referência 4 - 0,49% Cobertura

Uma avaliação mais contextualizada, respeitando as populações que temos e sobretudo em termos de órgão de direção, ter-se cada vez mais uma noção do futuro menos imediato, mais centrados nos problemas do desempenho dos professores

### Referência 5 - 0,31% Cobertura

Melhor gestão dos interesses, não é? E sobretudo as pessoas “perderem” tempo com aquilo que é importante na escola e que são medidas pedagógicas.

### <Internas\\Entrevista Diretor\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 2 referências codificadas [0,61% Cobertura]

#### Referência 1 - 0,22% Cobertura

ra importante que houvesse essa promoção de desenvolvimento pessoal para a melhoria. Eu sei que isto é um princípio da legislação, mas quem o pratica?

#### Referência 2 - 0,38% Cobertura

Tenho a certeza que a atualização profissional e a pesquisa nos proporcionariam coisas novas e que certamente gostaríamos de experimentar. Portanto, esta valorização pessoal deveria ser fomentada, mas também deveria ser a própria unidade orgânica a assegurar.

### <Internas\\Entrevista elemento CP\\UV\_Entrevista-transcrição> - § 10 referências codificadas [3,49% Cobertura]

#### Referência 1 - 0,34% Cobertura

deveria ser obrigado a frequentar com alguma periodicidade, vamos supor, de cinco em cinco anos, cursos de atualização na sua base científica.

#### Referência 2 - 0,36% Cobertura

Eu tenho um bocado a ideia de que o que faz mudar os professores é o exemplo. É o ver que há coisas muito giras que os outros fazem e que resulta muito bem

### Referência 3 - 0,38% Cobertura

Porque eu acho que, inclusivamente em termos de avaliação dos alunos, seria extremamente importante que as pessoas elaborassem os materiais de avaliação em conjunto.

### Referência 4 - 0,27% Cobertura

E essa prática colaborativa leva de modo natural à prática reflexiva, mas é uma coisa que tem de se fazer com tempo.

### Referência 5 - 0,27% Cobertura

Eu acho impensável que, pelo menos um teste por período nas várias disciplinas, não tenha de ser feito em conjunto.

### Referência 6 - 0,36% Cobertura

Agora em questões de avaliação, eu penso que pelo menos um momento de avaliação por período devia ser feito e que as pessoas deviam fazer em conjunto. Enfim!

### Referência 7 - 0,47% Cobertura

Por um lado atuava pontualmente, quem estaria para fazer igual, já não fazia, e os outros que não fazem sentir-se-iam muito valorizados e muito compensados e muito incentivados a continuar a trabalhar.

### Referência 8 - 0,47% Cobertura

Essas ações de formação deveriam ter o projeto de alteração de prática docente, e deviam ter um peso maior, quer dizer devia ter-se a garantia de que o professor estava atualizado em termos científicos.

### Referência 9 - 0,29% Cobertura

acho que é a área onde se deve focar mais que é o professor não estar desatualizado em relação à sua componente científica.

### Referência 10 - 0,29% Cobertura

E didática, evidentemente, para não continuar a usar tecnologias que, para os alunos, estão completamente obsoletas. Claro!

<Internas\\Entrevista elemento SAAD\\UV\_Revista\_Final\_Entrevista-transcrição (2)> - § 7 referências codificadas  
[3,27% Cobertura]

### Referência 1 - 0,42% Cobertura

Estes contactos informais traduzem-se numa forma muito mais prática, menos consumidora de tempo e de recursos e menos cansativa, e com reflexos muito mais positivos no sucesso dos alunos.

### Referência 2 - 0,43% Cobertura

## Apêndice 10. Codificação das entrevistas

E acho, por exemplo, que a colaboração, ao nível do conselho de turma e depois ao nível do grupo para a melhoria das didáticas em si, são muito mais importantes para a melhoria da prática docente

### Referência 3 - 0,26% Cobertura

Se calhar precisávamos de uma supervisão de proximidade, chamemos-lhe assim! Nós supervisionamo-nos uns aos outros....

### Referência 4 - 0,54% Cobertura

volto ao que já afirmei, uma sólida formação científica, com atualização ao longo da carreira, o que acho de extrema importância. Se estivessemos presos ao que aprendemos unicamente na faculdade não conseguíamos acompanhar os atuais programas

### Referência 5 - 0,50% Cobertura

Os meus materiais estão partilhados com vários colegas que também partilham os deles comigo. É isto importante para a avaliação do desempenho docente? Não sei! Para mim é importante para a melhoria da minha prática educativa.

### Referência 6 - 0,59% Cobertura

É o trabalho colaborativo, sem dúvida! Formal e informal. E hoje há muita forma de se trabalhar colaborativamente com as novas tecnologias. Há aplicações de fácil manuseio. Faz melhorar as práticas docentes e penso que conduz a resultados, é onde aposto fortemente!

### Referência 7 - 0,53% Cobertura

A prática colaborativa entre pares, tanto a nível de disciplina como a nível do conselho de turma. Se todos usarmos as mesmas regras. A definição dessas regras são fundamentais para o desenvolvimento nos alunos de método e organização.

- FIM